

Sygn. akt

III APa 13/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia **21 stycznia 2014 r.**

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

	Przewodniczący:	SSA Mirosław Szwagierczak (spr.)
	Sędziowie:	SSA Janina Czyż SSA Roman Skrzypek
	Protokolant	st.sekr.sądowy Małgorzata Leniar

po rozpoznaniu w dniu **8 stycznia 2014 r.**

na rozprawie

sprawy z powództwa **Ł. B.**

przeciwko (...)w **R.**

o zmianę oceny okresowej i sporządzenie wniosku o przyznanie kolejnego stopnia służbowego ewentualnie o uchylenie decyzji w przedmiocie nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej

na skutek apelacji powoda **Ł. B.**

od wyroku **Sądu Okręgowego w Rzeszowie**

z dnia **11 lipca 2013 r.** sygn. akt **IV U 4/13**

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w R., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o dotychczasowych kosztach postępowania.

Sygn. akt III APa 13/13

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 3 stycznia 2013 r., skierowanym przeciwko (...)w R., powód Ł. B.domagał się zmiany oceny okresowej dokonanej w dniu 3 grudnia 2012 r. przez bezpośredniego przełożonego - kierownik (...)w(...)w R.– U. T., poprzez ustalenie ogólnego poziomu spełnienia kryteriów oceny na poziomie powyżej oczekiwań oraz oceny cząstkowej, co do kryterium: rzetelność i terminowość na poziomie 4 punktów, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykonania na poziomie 5 punktów, zorientowanie na osiąganie celów na poziomie 4 punkty, doskonalenie zawodowe na poziomie 5 punktów, umiejętność współpracy i skuteczna komunikacja na poziomie 4 punkty. Powód domagał się ustalenia ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny na poziomie powyżej oczekiwań i sporządzenia wniosku o przyznanie kolejnego stopnia służbowego na zasadzie art. 89 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, ewentualnie o uchylenie decyzji(...)w R.z dnia 20 grudnia 2012 r., dotyczącej nieuwzględnienia sprzeciwu powoda od oceny okresowej przedstawionej powodowi w dniu 3 grudnia 2012 r.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc że powód został poddany ocenie okresowej zgodnie z trybem, określonym w rozporządzeniu z dnia 8 maja 2009 r., a uzyskana ocena jest oceną dobrą, na poziomie oczekiwań przełożonego.

Wyrokiem z dnia 11 lipca 2013 r., sygn. akt IV P 4/13 Sąd Okręgowy w R. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo, zasądając od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił, że powód Ł. B.jest zatrudniony w(...)w R.od 6 września 2001 r. Z dniem 1 grudnia 2005 r. powód mianowany został urzędnikiem służby cywilnej i jako członek korpusu służby cywilnej podlegał ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego. Powód był opiniowany w dniach: 29.12.2006 r., 5.01.2009 r. oraz 6.12.2010 r., dwukrotnie otrzymując ocenę na jednym z dwóch najwyższych stopni, co skutkowało przyznaniem przez (...) w R.kolejnego stopnia służbowego urzędnika służby cywilnej, co wiązało się także z wyższym uposażeniem.

Od dnia 1 lipca 2009 r. powód pracował w (...), a od 1.02.2011 r. zmieniono mu stanowisko na starszego specjalistę, co wiązało się z istotną zmianą zakresu obowiązków, w związku z czym został poddany ocenie za okres od 8 lutego 2011 r. do 3 grudnia 2012 r. Ocena sporządzona została przez bezpośredniego przełożonego powoda – kierownik (...)– U. T.. Powód zakwestionował propozycje ocen cząstkowych ustalonych przez przełożoną i wniósł o ich podwyższenie.

Dalej Sąd ustalił, że powód posiada wyższe wykształcenie prawnicze, wpis na listę radców prawnych, ukończył podyplomowe studia w zakresie szacowania nieruchomości. W dniu 3 grudnia 2012 r. powód zapoznał się z pisemną oceną jego pracy, ogólny poziom spełnienia kryteriów oceny został określony na poziomie oczekiwań, a średnia arytmetyczna ocen cząstkowych wynosiła 3,42. Od powyższej oceny powód wniósł sprzeciw, domagając się podwyższenia ocen cząstkowych dotyczących poszczególnych kryteriów i w konsekwencji ustalenia wyższej oceny końcowej oraz sporządzenia wniosku o przyznanie kolejnego stopnia służbowego na zasadzie art. 89 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r.

o służbie cywilnej, który nie został uwzględniony przez Dyrektora Generalnego.

Przechodząc do oceny prawnej Sąd Okręgowy stwierdził, że nie ma możliwości samodzielnego ocenienia sposobu wykonywania pracy przez powoda w oparciu o kryteria wynikające z rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej i przyznania mu oceny wyższej, zgodnie z żądaniem pozwu. Zdaniem Sądu kwestionowane przez powoda oceny nie odbiegają rażąco od ocen innych pracowników, nie było również podstaw do orzekania w przedmiocie przyznania powodowi wyższego stopnia.

W apelacji od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego:

1) przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 83 ust. 5 ustawy

z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej przez przyjęcie, iż niedopuszczalne jest wywiedzenie roszczenia o uchylenie decyzji(...), dotyczącej nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej;

2) przez niezastosowanie art. 81 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, co skutkowało błędnym oddaleniem powództwa ;

3) naruszenie prawa procesowego, tj. art. 227 kpc w związku z art. 244 kpc, poprzez pominięcie przez Sąd I instancji dowodów zgłoszonych przez stronę, tj. dokumentów urzędowych zalegających w aktach spraw prowadzonych przez powoda;

4) naruszenie prawa procesowego, art. 328 § 2 kpc, poprzez brak wskazania przyczyn odmowy mocy dowodowej dowodom, zgłoszonym przez powoda

5) sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, iż przy dokonywaniu ocen okresowych pracowników(...)nie doszło do znacznego zróżnicowania traktowania pracowników i braku korelacji ocen okresowych ze stanem faktycznym

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, w szczególności poprzez ustalenie oceny cząstkowej, co do kryterium wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania - na poziomie – 5 punktów – znacznie powyżej oczekiwań, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku

w całości i uchylenie decyzji (...)w R.z dnia 20 grudnia 2012 r., dotyczącej nieuwzględnienia sprzeciwu powoda od oceny okresowej, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwany wniósł o jej oddalenie, wskazując że Sąd I instancji właściwie i wyczerpująco przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego. Zdaniem pozwanego nie ma podstaw do uwzględnienia żądania sporządzenia wniosku o przyznanie kolejnego stopnia służbowego na podstawie art. 87 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, gdyż należy on do wyłącznej kompetencji przełożonego, a ponadto jego złożenie w sytuacji uzyskania pozytywnej oceny okresowej jest fakultatywne.

Rozpoznając sprawę Sąd Apelacyjny ustalił i rozważył, co następuje:

Spór koncentruje się na okresowej ocenie pracowniczej urzędnika służby cywilnej, czyli wykorzystaniu jednego z podstawowych narzędzi zarządzania, które polega na sformalizowanej ocenie pracownika na podstawie wykonywanej przez niego pracy.

1/ W świetle niekwestyjnych okoliczności faktycznych niewątpliwie jest, że zgłoszone w pozwie roszczenie o zmianę oceny okresowej wynika ze stosunku pracy i dotyczy przedmiotu tegoż stosunku, który ma określone znaczenie prawne dla strony. I dotyczy ochrony, której dochodzi przed sądem pracy pracownik przed – jego zdaniem – niewłaściwą oceną wykonywania obowiązków w związku z zatrudnieniem.

Przechodząc do oceny prawnej żądania pozwu przyjdzie przypomnieć, że zgodnie z unormowaniem art. 83 ust. 1 i 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r.

o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.) od oceny okresowej przysługuje pracownikowi sprzeciw do dyrektora generalnego. W razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie lub nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej, członek korpusu służby cywilnej może w terminie 14 dni odwołać się do sądu pracy. Z tego wynika, że sądowej kontroli poddano, dokonaną przez pracodawcę, okresową ocenę i to zarówno pod względem merytorycznym jak i formalnym.

Zaś w celu prawidłowego sprawowania tej kontroli wstępnego przesądzenia wymagają następujące kwestie:

- po pierwsze; pracownikowi służby cywilnej odwołanie przysługuje nie tylko od oceny okresowej negatywnej, ale i od oceny okresowej pozytywnej – poprzez kwestionowanie ocen cząstkowych – jeśli uznaje ją za naruszenie swoich praw podmiotowych (art. 89 ust. 1 i 2 u.s.c. oraz art. 71 ust. 1 pkt 1 u.s.c.),

- po drugie; przesłanką dopuszczalności tego, ograniczonego czasowo, roszczenia procesowego jest interes prawny (polegający tu np. na wyeliminowaniu stanu niepewności co do możliwości awansowych czy też przesłanek rozwiązania stosunku pracy względem ocenianego pracownika (art. 189 kpc),

- po trzecie; wraz ze zgłoszonym w pozwie/odwołaniu roszczeniem pracownika spór z pracodawcą przenoszony jest przed sąd pracy. Rodzi to konieczność oceny, czy jest to roszczenie majątkowe, czy niemajątkowe i wobec tego, czy do jego rozpoznania w pierwszej instancji właściwy jest sąd rejonowy czy też sąd okręgowy. Kwestia nie jest jednoznacznie uregulowana. Wątpliwości zaś pogłębia fakt, iż przedmiotowe roszczenie ma charakter niepieniężny, zaś zgodnie z ust. 17 pkt 1 kpc do właściwości sądów okręgowych należą sprawy o prawa majątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe. Niepieniężny charakter tego roszczenia nie przesądza jednak o jego niemajątkowym statusie, jeżeli się weźmie pod uwagę, że roszczenie to wynika ze stosunku pracy (z istoty mającego charakter majątkowy) a jego prewencyjne (z założenia) działanie zmierza do zabezpieczenia w przyszłości interesów majątkowych (awansowych oraz płacowych) pracownika (por. odpowiednio; uchwały Sądu Najwyższego: z 7 maja 1991 r. – I PZP 13/91 oraz z 20 kwietnia 1994 r. – I PZP 19/94, a w szczególności wyrok tegoż Sądu z 30 października 2013 r. – II PK 32/13).

Nadto w prawie pracy jako zasadę przyjęto, że pod określeniem „sąd pracy” rozumie się sąd rejonowy (art. 16 kpc), zaś do wyjątków należą przypadki przyjmowania właściwości rzeczowej sądu okręgowego w sprawach ze stosunku pracy (dotyczy to głównie ochrony dóbr osobistych pracownika – art. 23 i 24 k.c.). Określenie sądu pracy trzeba też tu rozumieć w kontekście art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy pracy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 20, poz. 85 ze zm.) – traktując jako sądy pracy wyodrębnione jednostki sądów rejonowych (tak też: J. Iwulski, W. Szuntera „Kodeks pracy, Komentarz” – Warszawa 1999, str. 303 – 304, a także „Komentarz Kodeksu pracy” pod red. T. Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC, str. 552). Również w judykaturze ukształtowała się praktyka rozpatrywania tego rodzaju spraw przez sądy rejonowe (patrz np. uchwała SN

z 17 II 2005 r. – II PZP 1/05, postanowienie SN z 8 XI 2006 r.

– I PK 120/06, wyrok z 19 IV 2007 r. – I UK 321/06 czy też postanowienie SN

z 4 II 2009 r. – II PK 226/08).

Nie ma więc żadnych racji do nie uznania, iż w rozpatrywanej sprawie ma zastosowanie art. 262 § 1 kp w związku z art. 5 kp – wskazujący Sąd Rejonowy jako właściwy rzeczowo.

- po czwarte; zasadność żądania sprostowania oceny pracowniczej eksplikuje takie rozłożenie ciężaru dowodu, że: pracownik winien udowodnić fakt, iż doszło do naruszenia trybu, czy zasad oceny jego pracy, zaś na pracodawcę przechodzi wówczas ciężar wykazania, że w ramach sformalizowanych procedur oraz kierując się ustalonymi, obiektywnymi standardami (kryteriami ocen) dokonał prawidłowej oceny okresowej pracy pracownika .

Tego rodzaju sposób dowodzenia stosowany był już np. w sprawach o sprostowanie opinii (v. – „Kodeks pracy z komentarzem” pod red. M. Piekarskiego – W.P. 1979 r., str. 288) a obecnie przewiduje go art. 18^{3b} § 1 k.p. (patrz również art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r.).

Tylko przestrzeganie tej reguły dowodowej gwarantuje wyjaśnienie i ustalenie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

2/ Nieprzestrzeganie reguł dowodowych w toku dotychczasowego postępowania doprowadziło do niewyjaśnienia okoliczności istotnych, a tym samym do przedwczesnego orzeczenia końcowego.

Założenie sądu orzekającego: „Ł. B. zarówno w złożonym od oceny okresowej sprzeciwie jak i po pozwie oraz w toku postępowania sądowego podważa zasadność i prawidłowość wymierzonych mu ocen częściowych i oceny końcowej przedstawiając na powyższe jedynie własne twierdzenia, spostrzeżenia i ocenę danych sytuacji. Na poparcie jednak swych słów nie przedstawia żadnych dowodów, które mogłyby skutkować uznaniem wadliwości dokonanej oceny. Tymczasem w myśl art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne” – prowadziło do zaburzenia rozpoznania istoty sprawy. Zwłaszcza, że dalej sąd ten stwierdza: „Sposób rozumienia poszczególnych kryteriów oceny przez przełożonych powoda jest również dość szczególny, wydaje się nacechowany pewnymi oczekiwaniami względem powoda odnośnie sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych, wspierania w rozwiązywaniu problematycznych kwestii, omawianiu spraw trudnych, wchodzeniu w dyskusję”.

Przy czym Sąd Okręgowy pomija długą listę dowodów i okoliczności podnoszonych przez powoda, tym samym odstępując od wyjaśnienia co faktycznie uległo zmianie (pogorszeniu lub poprawie) w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powoda w czasie od ostatniej (niespornej) oceny okresowej. Odnotowując jednocześnie, że „dostrzega nieścisłości i niekonsekwencje wypowiedzi U. T. przy omawianiu poszczególnych kryteriów oceny, mieszanie zakresów kryteriów”.

Nie sposób nie zgodzić się z Sądem Okręgowym, gdy twierdzenie, że „nie ma możliwości by Sąd samodzielnie ocenił sposób wykonywania obowiązków, umiejętność wykorzystania posiadanej wiedzy, organizację pracy, sposób komunikacji Ł. B. a także umiejętność współpracy w grupie i przyznał mu oceny o stopień wyższe”.

Rzecz jednak w tym, że to nie Sąd Pracy ma dokonywać pracowniczej oceny okresowej, gdyż to jest wyłączna kompetencja pracodawcy. Uprawnieniem i obowiązkiem Sądu Pracy, wynikającym z art. 83 ust. 1 i 5 ustawy o służbie cywilnej, jest li tylko kontrola prawidłowości oceny dokonanej przez pracodawcę. I do tego winien zmierzać Sąd kierując rozprawą oraz koncentrując materiał dowodowy (art. art. 208, 210 oraz art. 212 kpc).

3/ Odnosząc się wprost do zarzutów apelacji należy stwierdzić:

- mylne założenie apelanta, iż art. 81 ust. 3 oraz art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej to przepisy prawa materialnego nie czyni chybnym zarzut (zgłoszony jako zarzut ad 1 i 2) naruszenia tychże przepisów – zwłaszcza w połączeniu z zarzutem błędności ustaleń faktycznych (zgłoszonym jako zarzut nr 5). A to z przyczyn, o których było już wcześniej powiedziane.

Trzeba jednak dodać, że postępowanie reklamacyjne, ustanowione w art. 83 u. s.c., nie jest postępowaniem administracyjnym a decyzja dyrektora generalnego nie jest tu decyzją w rozumieniu art. 104 k.p.a. Sprawa ma charakter sprawy ze stosunku pracy, zaś sąd pracy jest sądem meriti powołanym do kontroli prawidłowości oceny okresowej pracownika dokonanej przez pracodawcę,

- zarzut naruszenia przepisów procesowych jest trafny w odniesieniu do naruszenia art. 227 kpc w związku z art. 244 kpc, poprzez pominięcie przez Sąd I instancji dowodów zgłoszonych przez powoda (w postaci całego szeregu dokumentów załączonych do pozwu i zalegających w aktach, a dotyczących wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda). Artykuł 217 § 1 kpc jest wprawdzie adresowany do stron, ale wynika z niego obowiązek sądu przeprowadzenia dowodów powołanych przez stronę dla udowodnienia jej twierdzeń (z wyjątkiem § 2). Sąd nie sprostął temu obowiązkowi, co jest równoznaczne z pozbawieniem powoda możliwości udowodnienia swoich twierdzeń oraz niewyjaśnienia spornych okoliczności,

- skuteczność podniesionego zarzutu niezastosowania się do wymogów z art. 328 § 2 kpc jest prostą konsekwencją wadliwości postępowania dowodowego; braki w przeprowadzeniu dowodów automatycznie przesądzają o tym, że sąd orzekający nie miał na względzie wszystkich zaprezentowanych mu dowodów, które wszak mogły mieć wpływ na wynik tej sprawy.

4/ W toku procesu wtórnego, bacząc na uwagi i wskazania poczynione wyżej, należałoby:

a/ dokonać, na podstawie art. 212 § 1 kpc, histograficznego i faktograficznego uporządkowania zgromadzonych dowodów oraz okoliczności sprawy, a także jednoznacznie ustalić sporne okoliczności oraz oceny (w świetle przyjętych kryteriów ocennych),

b/ zobowiązać strony do przytoczenia twierdzeń oraz przedstawienia dowodów (zgodnie z § 1-3 art. 217 kpc oraz art. 6 kpc art. 232 kpc),

c/ dokonać kontroli prawidłowości oceny okresowej przedstawionej powodowi w dniu 3 grudnia 2012 r. – badając, czy tryb oraz sformalizowana ocena pracy (wynikająca z ust. 81 i 82 ustawy o u.s.c. oraz rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej) były przestrzegane i zostały zachowane; zarówno w odniesieniu do ocen częściowych jak i oceny końcowej,

d/ rozważenie czy ewentualna zmiana oceny częściowej będzie mieć wpływ na ocenę końcową,

e/ ujmować ściśle przepisy dotyczące ocen okresowych. Co oznacza, że sąd nie może formułować osądów w rodzaju: „oceny pracy powoda nie różnią się od nich w sposób istotny”, „nie odbiegają rażąco względem innych”, czy: „są ocenami do zaakceptowania”. Należałoby również dokonywać analizy w kontekście dwóch wcześniejszych ocen okresowych (diagnozując i wartościując ewentualną różnicę). W sprawie chodzi jednak o ocenę okresową i powtarzalną (co 24 miesiące – art. 81 ust. 4 u.s.c., patrz również: rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 kwietnia 2009 r. w sprawie szczegółowych zasad przeprowadzania ocen urzędników służby cywilnej, gdzie poziom wykonywania obowiązków pracowniczych określono w skali ocen: celujący, bardzo dobry, dobry, zadowolający, niezadowolający),

f/ oczywiście samo porównanie ocen powoda z ocenami innych pracowników nie może przesądzić o uwzględnieniu roszczenia. Ale należy to traktować jako punkt wyjścia do indywidualnej oceny powoda wg. obiektywnych kryteriów przyjętych przez bezpośredniego przełożonego.

Skoro skarżący zasadnie zarzuca, że sprawa nie została należycie wyjaśniona i oceniona, a postępowanie wymaga ponowienia w całości – stosownie do ust. 386 § 4 kpc w związku z art. 108 § 2 kpc -orzeczono jak w sentencji.