

*Sygn. akt III APa 43/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 28 października 2016 r.*

*Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:*

*Przewodniczący - Sędzia: SA Marcjanna Górską (spr.)*

*Sędziowie: SA Anna Michalik*

*SO del. Sylwia Gózdź*

*Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Kapanowska*

*po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 października 2016 r.  
w W.*

*sprawy A. G.*

*przeciwko Urzędowi (...) w W.*

*odwołanie od oceny okresowej i zaniechanie naruszania dóbr osobistych*

*na skutek apelacji A. G. i Urzędu (...)  
w W.*

*od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy*

*z dnia 24 lutego 2015 r. sygn. akt XXI P 96/13*

**I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 i oddala powództwo w tej części;**

**II. oddala apelację powódki A. G.;**

**III. zasądza od A. G. na rzecz Urzędu (...) w W. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.**

## UZASADNIENIE

Powódka A. G. w pozwie z 24 kwietnia 2013 r. (data stempla pocztowego) wniesionym przeciwko Urzędowi (...) w W. odwołała się od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej sporządzonej przez pracodawcę w dniu 25 marca 2013 r. domagając się uchylecia tej oceny bądź pozostawienia jej na poziomie dotychczasowym w części dotyczącej kryteriów: wiedzy specjalistycznej i umiejętności jej wykorzystania, podejmowania decyzji i odpowiedzialności, samodzielności, inicjatywy oraz umiejętności analitycznych.

Powódka podniosła, że oprócz braku przesłanek uzasadniających obniżenie oceny w stosunku do poprzedniego okresu oceniająca I. N. (1) naruszyła § 9 i 11 ust. 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej.

Nadto powódka wniosła o zobowiązanie pozwanego do zaprzestania naruszania podstawowego dobra powódki, jakim jest godność.

Na rozprawie w dniu 13 maja 2014 r. powódka sprecyzowała żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o uchylenie oceny okresowej z dnia 24 marca 2013 r. bądź o zmianę tej oceny i utrzymanie jej na poziomie oceny z poprzedniego okresu oraz zobowiązanie pozwanego do zaprzestania naruszania dóbr osobistych powódki.

Pozwany Urząd (...) w odpowiedzi na pozew wniosł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Wyrokiem z dnia 24 lutego 2015 r. Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zmienił ocenę okresową powódki A. G. sporządzoną w dniu 25 marca 2013 r. w ten sposób, że w kryteriach: wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, samodzielność i inicjatywa i umiejętności analityczne w miejsce oceny „powyżej oczekiwań 4 punkty” wpisał „znacznie powyżej oczekiwań 5 punktów”, co daje ocenę łączną 4,37; oddalił powództwo w pozostałym zakresie i zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie Sądu poprzedziły następujące ustalenia faktyczne:

Powódka A. G. jest pracownikiem pozwanego Urzędu (...) w W. od 19 września 1994 r. W ocenianym okresie powódka była inspektorem (...)w (...) Wydziale (...) (...). W wyniku rozmów ugodowych z dyrektorem urzędu powódka wyraziła zgodę na zmianę wydziału i od 1 lutego 2014 r. jest pracownikiem (...) Wydziału (...) (...).

W dniu 25 marca 2013 r. w oparciu o przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej sporządzona została ocena okresowa powódki za okres od 22 kwietnia 2011 r. do 25 marca 2013 r. Ocenę tę sporządzała bezpośrednia przełożona powódki naczelnik Wydziału (...) (...) I. N. (1) po przeprowadzeniu z powódką rozmowy. Powódka otrzymała ocenę 3,87, tj. ocenę pozytywną „powyżej oczekiwań”. W tamtym okresie była to druga najwyższa ocena w wydziale, w którym zatrudniona była powódka.

A. G. odwołała się od powyższej oceny składając w przepisany terminie sprzeciw do Dyrektora Urzędu (...) wskazując, że ocena jest niesprawiedliwa i nierzetelna. Dyrektor po zapoznaniu się z wyjaśnieniami I. N. i R. S. utrzymał w mocy ocenę wystawioną powódce przez jej bezpośredniego przełożonego. Poprzednia ocena powódki za lata 2009-2011 była również pozytywna, powódka otrzymała wówczas ocenę 4,5. Ocenę tę również sporządzała I. N. (1).

W ocenianym okresie powódka prowadziła kilka dużych skomplikowanych kontroli, a oprócz tego prowadziła postępowania (...). Pod względem przeprowadzonych postępowań (...)powódka zajmowała 1 miejsce w Urzędzie. Powódka nie odmawiała przeprowadzania kontroli. Prowadziła tyle kontroli, ile zostało jej przydzielone przez przełożonego. W przypadku jednej z kontroli zawnioskowanej przez (...)powódka uznała, że należy wydłużyć okres, za jaki ma być przeprowadzona kontrola, co poparł dyrektor. Następnie zadanie to zostało powódce odebrane.

W ocenie przełożonej powódki na niższą ocenę wpływ miała mniejsza liczba prowadzonych kontroli, brak inicjatywy, tj. wnioskowania kontroli z własnego rozpoznania oraz nienajlepsza współpraca z(...) i z przełożonym, który miał być pomijany przez powódkę.

W ocenianym okresie powódka brała udział w szkoleniach wewnętrznych organizowanych przez urząd m.in. w szkoleniu w zakresie ochrony informacji niejawnych. Powódka od 1 lutego 1998 r. jest(...) i od dłuższego czasu czyni starania by zostać (...) Wobec pomijania jej w awansach w dniu 7 czerwca 2011 r. powódka zwróciła się do wicedyrektora (...) o podanie przyczyn takiego stanu. Na powyższe pismo powódka nie otrzymała pisemnej odpowiedzi. W związku z tym pismem z dnia 14 czerwca 2011 r. powódka zwróciła się z taką samą prośbą do Dyrektora Urzędu (...), na co również nie otrzymała odpowiedzi. Swoją prośbę powódka ponowiła w piśmie z dnia 14 września 2011 r.

Powódka nie jest jedynym (...) z tak długim stażem. Ogólnie w urzędzie (...) na dzień 15 maja 2013 r. zatrudnionych było 216(...), przy czym 128 osób to (...). W kwietniu 2013 r. powódka otrzymała zakaz prowadzenia czynności w zakresie (...). Pismem z dnia 18 kwietnia 2013 r. powódka zwróciła się do dyrektora urzędu o zajęcie stanowiska w tej sprawie.

W dniu 28 lutego 2014 r. na podstawie ustawy o (...) została przeprowadzona ocena okresowa powódki za okres od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. Ocenę tę sporządził D. K., który wystawił powódce ocenę wyróżniającą ze średnią punktów 4,8.

Sąd Okręgowy wskazał, że powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie wyżej wymienionych dokumentów (wymienionych w treści ustaleń faktycznych), których wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron oraz na podstawie zeznań świadków: I. N. (1), R. S. (2), J. K., M. W., D. K., A. O., A. P. oraz powódki przesłuchanej w charakterze strony.

Sąd podniósł, że dał częściowo wiarę zeznaniom świadka I. N. (1), tj. w zakresie, w jakim są one spójne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań dotyczących m.in. odmowy wykonania przez powódkę wykonania kontroli, gdyż taka sytuacja nie miała miejsca, co wynika z zeznań powódki. Według Sądu, nie potwierdził się również brak inicjatywy ze strony powódki, jeśli chodzi o proponowanie nowych kontroli na skutek dokonanych ustaleń przez powódkę w trakcie dokonywanych czynności kontrolnych. Przykładem inicjatywy powódki jest zmiana zakresu kontroli dotyczącej firmy (...), co potwierdziła również świadek N.. Materiał dowodowy, według Sądu, nie potwierdził także zeznań świadka, z których wynikało, że powódka pomijała ją w drodze służbowej i przedkładała pisma bezpośrednio wicedyrektorowi oraz brak udziału powódki w szkoleniach. Z kolei zeznania świadka w zakresie braku samodzielności przy podejmowaniu decyzji oraz brak umiejętności analitycznego myślenia były na tyle lakoniczne, że nic z nich nie wynikało. Podobnie Sąd dał wiarę zeznaniom świadka R. S. (2) w takim zakresie, w jakim są one zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Częściowo zeznania te były niespójne wewnętrznie, w jednym bowiem miejscu świadek zeznał, iż efekt kontroli przeprowadzanych przez powódkę był na niskim poziomie, stąd ocena powódki była zaniżona, w drugim zaś miejscu świadek zeznał, że kontrola przeprowadzona przez powódkę zakończyła się wielomilionowymi ustaleniami. Nie potwierdziły się również zeznania świadka, że powódka nie ma odpowiedniej wiedzy merytorycznej. W większości za wiarygodne Sąd uznał zeznania A. O.. Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka J. K., który opisał politykę szkoleniową prowadzoną w pozwanym urzędzie, a także M. W. i D. K., choć w dużej mierze nie miały one zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu. Tak samo, jak zeznania A. P..

Sąd dał również wiarę w większości zeznaniom powódki, która jasno i klarownie opisała, dlaczego nie zgadza się z konkretnymi ocenami cząstkowymi w zaskarżonej ocenie okresowej. Zeznania powódki w tej części są jasne i spójne. Sąd nie dał wiary powódce co do faktu, iż nie przeprowadzono z nią rozmowy przed sporządzeniem oceny, gdyż w tej części nie są one konsekwentne, raz bowiem powódka twierdzi, iż nie było rozmowy, by za chwilę zeznać, że uczestniczyła w spotkaniu z przełożoną, która informowała ją ile punktów stawia jej za konkretne kryterium. Również w części, w której powódka twierdziła, iż jest naruszane jej dobro osobiste - godność Sąd nie podzielił jej stanowiska.

Oceniając tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy uznał, że powództwo A. G. zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Na wstępie swoich rozważań Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. 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. Ocenę okresową sporządza się na piśmie i niezwłocznie zapoznaje z nią ocenianego członka korpusu służby cywilnej. Ocenę okresową członka korpusu służby cywilnej sporządza się co 24 miesiące. Sposób przeprowadzenia przedmiotowej oceny określa rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania kontroli okresowych członków służby cywilnej, które to zawiera wykaz kryteriów obowiązkowych i kryteriów do wyboru, służących do dokonania oceny członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na stanowisku pracy niebędącym wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej ani kierownikiem urzędu, które jest stanowiskiem pracy w służbie cywilnej - będący załącznikiem nr 1 do rozporządzenia.

Sąd Okręgowy przywołał treść wymienionego załącznika wskazując kryteria obowiązkowe służące do dokonania oceny oraz ich opis. Do takich kryteriów należą: 1) rzetelność i terminowość, 2) wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania, 3) zorientowanie na osiąganie celów i 4) doskonalenie zawodowe. Sąd zaznaczył, że w przypadku powódki kryteriami dodatkowymi wybranymi przez oceniającego były: 1) umiejętność współpracy, 2) podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, 3) samodzielność i inicjatywa, 4) umiejętności analityczne.

Odwołując się do treści art. 83 ustawy, Sąd Okręgowy podniósł, że od oceny okresowej służy, w terminie 7 dni od dnia zapoznania się z oceną, sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu lub do innego oceniającego podmiotu. Sprzeciw rozpatruje się w terminie 14 dni od dnia wniesienia.

W razie uwzględnienia sprzeciwu ocenę okresową zmienia się albo sporządza się ją po raz drugi. Od oceny okresowej sporządzonej po raz drugi przysługuje sprzeciw na ogólnych zasadach. 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, w którym należy rozpatrzyć sprzeciw, odwołać się do sądu pracy. Sąd Okręgowy zauważył przy tym, że żadna norma prawna zawarta w ustawie o służbie cywilnej nie zawiera ograniczeń formalnych czy materialnych w zakresie sądowej kontroli oceny. W rezultacie oznacza to uprawnienie sądu pracy dokonywania kontroli oceny okresowej we wszystkich jej aspektach branych pod uwagę przez pracodawcę, czy też przez niego nieuwzględnianych, a mieszczących się w zakresie jakości i efektywności wykonywania przez ocenianego jego obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Musi ona jednocześnie brać pod uwagę konieczność ustalenia, czy tryb przeprowadzonej oceny okresowej, jak i jej sformalizowany charakter wynikający z ustawy o służbie cywilnej i rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów były uwzględniane i zachowane zarówno w zakresie ocen częściowych, jak i oceny końcowej.

W konkluzji, Sąd Okręgowy uznał, że sąd pracy ma legitymację do tego, aby dokonać weryfikacji ocen wystawionych pracownikowi służby cywilnej przez jego przełożonego na podstawie art. 83 ust. 4 oraz art. 81 ust. 3 i 6 ustawy o służbie cywilnej. W następstwie rozpoznania powództwa po stronie sądu istnieje uprawnienie do merytorycznej ingerencji w podważaną przez pracownika ocenę i nakazanie jej zmiany przy uwzględnieniu wskazań sądu pracy. Tylko takie działanie, zdaniem Sądu, stanowić będzie realizację prawa strony do rozpoznania jej sprawy przez sąd zgodnie z art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej.

Odnosząc przedstawione wyżej uwagi prawne do poczynionych ustaleń faktycznych, Sąd pierwszej instancji wskazał, że formalna strona oceny okresowej sporządzonej przez pozwanego urząd nie budzi wątpliwości. Prawidłowo, według Sądu, objęto nią okres od 22 kwietnia 2011 r. do 25 marca 2013 r. Zaskarżona ocena została sporządzona przez bezpośredniego przełożonego powódki, którym była I. N. (1) naczelnik (...) (...) po przeprowadzeniu rozmowy z powódką. Sąd jednocześnie podkreślił, że I. N. (1) była upoważniona do dokonania takiej oceny pracy powódki, gdyż to ona była bezpośrednią przełożoną powódki zgodnie ze strukturą organizacyjną pozwanego. W dalszej części swoich rozważań, Sąd Okręgowy wskazał, że poza formalnymi aspektami sporządzenia oceny okresowej powódki badał również merytoryczne aspekty oceny w granicach określonych przez powódkę w odwołaniu do Sądu. Sąd przypomniał, że powódka w złożonym sprzeciwie, a następnie w odwołaniu do Sądu wskazała, że nie zgadza się ocenami częściowymi wystawionymi jej przy czterech kryteriach; wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, samodzielność i inicjatywa oraz umiejętności analityczne. Powódka wskazywała, iż w poprzedniej ocenie w/w kategoriach otrzymała najwyższą ocenę - 5 punktów tj. „znacznie powyżej oczekiwań”. W jej ocenie przez cały badany okres wykonywała w taki sam sposób swoje obowiązki służbowe, jak w poprzednim okresie, w związku z tym powinna i tym razem otrzymać najwyższe z możliwych ocen częściowych.

W ocenie Sądu Okręgowego w sytuacji 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. Na pracodawcy spoczywał ciężar dowodu, że ocena przez niego sporządzona jest obiektywna i sprawiedliwa. W niniejszym postępowaniu pracodawca nie wykazał, z jakiego powodu obniżył powódce oceny częściowe przy czterech kryteriach. Zeznania świadków I. N. (1) i R. S. (2) nie wyjaśniły tego, świadkowie dużo zeznawali na temat współpracy

powódki z innymi pracownikami. Jednakże okoliczności te dotyczą innego kryterium - umiejętności współpracy, którego powódka nie zakwestionowała. Ponadto świadkowie zeznawali na temat ilościowych wyników powódki oraz ilości przeprowadzonych kontroli i postępowań (...), niebrania przez powódkę udziału w szkoleniach. Ta ostatnia okoliczność po pierwsze nie była zgodna z prawdą, a ponadto dotyczyła innego kryterium - doskonalenia zawodowego, którego powódka nie zakwestionowała. Świadkowie nie skupili się natomiast na tym, by wyjaśnić, w którym aspekcie pogorszyła się jakość pracy powódki i dlaczego obniżono jej częściowe oceny. Za takie wyjaśnienia, według Sądu, nie można uznać lakonicznych, pojedynczych stwierdzeń, z których nie wynikały żadne konkrety, a które by uzasadniały obniżenie oceny częściowej powódki przy kryterium wiedza specjalistyczna (tej żaden świadek nie negował) i umiejętność jej wykorzystania, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, samodzielność i inicjatywa oraz umiejętności analityczne. Mówiąc o wykorzystaniu wiedzy świadkowie wskazywali na małą liczbę kontroli prowadzonych przez powódkę, nie wzięto jednak pod uwagę faktu, że były to skomplikowane kontrole, gdzie powódka przeprowadzała kilkadziesiąt czynności. Świadkowie skupili się więc jedynie na liczbie kontroli, a nie na jakości działań powódki, które przyniosły milionowe przypisy. W zeznaniach świadków pojawiło się też kilka wątków, które się nie były zgodne z prawdą jak odmowa powódki wykonania kontroli, brak wniosków z kontroli, które generowałyby kolejne kontrole. Ponadto świadkowie mówili o bieżących sprawach, które nie dotyczyły ocenianego okresu, w związku z tym nie mogły być wzięte pod uwagę. Znamienne i zastanawiające, według Sądu, było również to, że za ten sam okres powódka miała sporządzaną ocenę swojej pracy na podstawie ustawy o kontroli (...) Ocenę tę sporządzał D. K. i ocena jaką powódka otrzymała to 4,8, czyli o 0,9 pkt. wyższą od zaskarżonej oceny. W rezultacie, wobec braku wskazania jakichkolwiek faktów uzasadniających obniżenie oceny, Sąd Okręgowy uznał zasadność utrzymania w aktualnym okresie oceniania, ocen częściowych z 2011 r.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że pracownik może oczekiwać, że jeśli jego postawa w danym ocenianym kryterium nie uległa zmianie w ramach następujących po sobie okresach czasowych oceny, to jego ocena będzie nosiła w tych kryteriach cechy trwałości, co ma znaczenie gdy wielkość osiągniętej oceny przekłada się na możliwość awansowania w hierarchii urzędniczej, czy też w ramach kolejnych stawek osiąganego wynagrodzenia. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie powódki od oceny okresowej zasługuje na uwzględnienie i zmienił zaskarżoną ocenę w ten sposób, że przy kryteriach wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, samodzielność i inicjatywa oraz umiejętności analityczne w miejsce oceny „powyżej oczekiwań 4 punkty” wpisał „znacznie powyżej oczekiwań 5 punktów”, co daje łączną ocenę 4,37.

Dokonując oceny drugiego z roszczeń powódki, t.j. roszczenia o zaniechanie przez pracodawcę naruszania jej dobra osobistego, jakim jest godność, Sąd Okręgowy uznał, iż jest ono niezasadne. Sąd wskazał, że zgodnie z treścią art. 23 k.c. dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Stosownie do treści art. 24 § 1 k.c. ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonania naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Uprawnień tych dotyczy art. 448 k.c., zgodnie z którym w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Z kolei zgodnie z art. 11<sup>1</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Odwołując się do poglądów doktryny i orzecznictwa Sąd pierwszej instancji wskazał, że godność, w kontekście wymienionego przepisu, należy odnosić do poczucia własnej wartości, opartego na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Za przejawy naruszania godności pracownika uznaje się zachowania pracodawcy polegające m.in. na: słownej lub

czynnej zniewadze, dopuszczaniu się przez pracodawcę czynów nieobyczajnych wobec pracownika, niewłaściwym sformułowaniu aktów zwolnienia z pracy, umieszczaniu w aktach osobowych tzw. poufnych i tajnych opinii oraz udzielaniu opinii nieprawdziwych, złośliwym niepokojeniu, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych, np. wysokości jego wynagrodzenia. Sąd podkreślił, że przesłanki ochrony dóbr osobistych, które muszą być spełnione łącznie to: istnienie dobra osobistego, zagrożenie lub naruszenie tego dobra, bezprawność zagrożenia lub naruszenia. Pierwsze dwie przesłanki udowodnić musi powód dochodzący ochrony. Pozwany może bronić się wykazując, że nie działał bezprawnie. Sąd ponadto zauważył, że kryteria oceny naruszenia muszą być poddane obiektywizacji, trzeba w tym zakresie uwzględnić odczucia szerszego grona uczestników i powszechnie przyjmowane, a zasługujące na akceptację normy postępowania, w tym normy obyczajowe i zwyczajowe, wynikające z tradycji. Na poparcie prezentowanego stanowiska Sąd pierwszej instancji powołał uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93. Sąd winien zatem ocenić, czy na skutek działania osoby, przeciwko której skierowane jest roszczenie powód miał wystarczającą podstawę do negatywnych odczuć, przy uwzględnieniu nie tylko jego osobistych przeżyć, ale także przeciętnej, obiektywnej reakcji innych osób. Przy ocenie, czy doszło do naruszenia dobrego imienia, decydujące znaczenie mają opinie ludzi rozsądnie i uczciwie myślących w środowisku, do którego należy osoba żądająca ochrony.

Sąd Okręgowy, przywołując poglądy doktryny, podkreślił, że w prawie cywilnym przyjmuje się, że działaniem bezprawnym jest każde działanie sprzeczne z normami prawnymi, a także z porządkiem prawnym oraz z zasadami współżycia społecznego. Natomiast wśród okoliczności wyłączających bezprawność działania wymienia się między innymi działanie w ramach porządku prawnego, wykonywanie prawa podmiotowego, działanie podjęte w obronie uzasadnionego interesu społecznego lub prywatnego.

Jednocześnie Sąd zauważył, że także w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażane są poglądy, że o bezprawności działania godzącego w dobro osobiste nie można mówić, gdy określone zachowanie mieści się w ramach porządku prawnego. Za takie zachowanie Sąd Najwyższy uznał na przykład prowadzenie przez pracodawcę samodzielnego postępowania mającego na celu wyjaśnienie, czy zachowanie się pracownika nosi znamiona oczywistości przestępstwa, o którym stanowi art. 52 § 1 pkt 2 k.p. (uchwała z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 9/94, OSNAPiUS 1994/2, poz. 26), jak również podanie na piśmie zarządowi zakładowej organizacji związkowej (art. 38 k.p.), jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, zachowania pracownika ocenionego przez pracodawcę za naruszające obowiązki pracownicze, bądź też wskazanie nieprzydatności pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku (wyrok z dnia 23 września 1997 r., I PKN 287/97, OSNAPiUS 1998/14 poz. 419).

Przystępując do oceny zasadności przedmiotowego roszczenia powódki, Sąd wskazał, że w toku niniejszego postępowania powódka wskazywała na kilka zachowań pracodawcy, które w jej ocenie naruszały i naruszają jej dobro osobiste, jakim jest godność. Był to brak awansu na (...), brak odpowiedzi na jej pisma, zakaz prowadzenia postępowań (...), przeprowadzenie anonimowych ankiet na temat współpracy (...) z pracownikami w czasie wykonywania czynności kontrolnych.

W ocenie Sądu Okręgowego, wskazane działania pozwanego nie są bezprawne i wbrew stanowisku powódki nie naruszają w żaden sposób jej prawnie chronionych dóbr. Odnosząc się do braku awansu powódki na stanowisko (...), Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, iż pracodawca ma prawo wystąpić z takim wnioskiem do (...), jeżeli pracownik spełni określone warunki, ale nie działa to automatycznie. To od uznania pracodawcy zależy, czy wystąpi z takim wnioskiem. Niewystąpienie z wnioskiem o awans nie jest działaniem bezprawnym, przez co nie narusza dóbr osobistych powódki.

Sąd zaznaczył jednocześnie, że powódka nie jest jedyną osobą w urzędzie, która ma bardzo długi staż i nadal pozostaje (...) takich osób jest dość dużo, co wynika z dokumentów złożonych przez pracodawcę do akt sprawy.

Podobnie, zdaniem Sądu Okręgowego, wydawanie przez pracodawcę poleceń dotyczących pracy powódki, jak np. zakaz prowadzenia postępowań (...), czy spisywanie planowanych działań kontrolnych należy do dozwolonych działań

pracodawcy, który kontroluje i nadzoruje pracę pracownika. Zatem te działania również nie należą do kategorii działań bezprawnych.

W taki sam sposób należy ocenić przeprowadzenie anonimowych ankiet dotyczących współpracy (...) z pracownikami w czasie czynności kontrolnych, nie jest to działanie bezprawne, jest to działanie dozwolone, które ma na celu zebranie pewnych informacji by polepszyć organizację w pracy i wyeliminować niepożądane zjawiska.

Natomiast wskazywany przez powódkę brak odpowiedzi na jej pisma, zdaniem Sądu, należy oceniać bardziej w kategorii dobrego wychowania, niż działania bezprawnego. Jest to z pewnością działanie niewłaściwe, ale nie bezprawne. Sąd wskazał, że z zeznań dyrektora O. wynika, że zareagował on na pisma powódki przeprowadzając rozmowę z R. S. (2) i z samą powódką, która tej okoliczności nie zaprzeczyła w toku procesu.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że ocena, czy w konkretnej sytuacji nastąpiło naruszenie dobra osobistego, nie może być dokonywana według miary indywidualnej wrażliwości (oceny subiektywnej) powódki, ta bowiem może być duża ze względu na cechy osobowościowe np. szczególną drażliwość, przewrażliwienie. Pracodawca ma prawo do wydawania zgodnych z prawem

poleceń dotyczących pracy pracownika i ma też prawo do dozwolonej i konstruktywnej krytyki pracownika oraz do oceny pracy pracownika.

W tym stanie rzeczy, uznając, że roszczenie powódki o zaniechanie naruszania dobra osobistego nie zasługuje na uwzględnienie Sąd Okręgowy oddalił powództwo. O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., w połowie bowiem powódka wygrał proces, w połowie go przegrała, zaś koszty zastępstwa prawnego w obu przypadkach są takie same (60 zł). Stąd też Sąd zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego.

### ***Apelację od tego wyroku złożyły obydwie strony.***

Powódka A. G., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika zaskarżając wyrok w całości zarzuciła mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 43, i art. 39 ust. 2a ustawy z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej (j.t. Dz. U. z 2015 r., poz. 553) w związku z art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2012 r., poz. 1544) poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że powódka będąc (...) wykonującym czynności kontrolne podlega ocenie w trybie ustawy o służbie cywilnej, a nie wyłącznie ustawy o kontroli skarbowej,

b) art. 11 ust. 2 pkt 1, art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej w związku z § 2 załącznik nr 1, III. tabela grup stanowisk urzędniczych, wykazów stanowisk w poszczególnych grupach oraz kwalifikacji zawodowych wymaganych do wykonywania pracy na stanowiskach urzędniczych w urzędach podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej, poz. VII urzędy kontroli skarbowej rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. z dnia 14 grudnia 2009 r. z późn. zm.) poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że bezpośrednim przełożonym powódki w dacie sporządzania oceny okresowej jest pani I. N. (1) (...), co zdaniem Sądu wynikało ze struktury organizacyjnej pozwanego,

c) naruszenie art. 81 ust. 5 i art. 108 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r., poz. 1111 z późn. zm.) poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że wskazanie przez świadka P. naruszenia ww. przepisów nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu,

d) naruszenie § 9 w związku z § 11 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 74, poz. 633) poprzez błędną

wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, iż sam fakt przeprowadzenia rozmowy przed wystawieniem oceny jest wystarczający,

e) art. 53 § 37 pkt 2 i art. 118 § 1 pkt 2, w związku z art. 53 § 39 pkt 2 ustawy z dnia 10 września 1999 r. Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2013 r., poz. 186), poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że I. N. (1) (...) (...) jest bezpośrednim przełożonym finansowego organu dochodzeniowego, któremu może zakazywać wykonywania obowiązków służbowych,

f) art.11<sup>(1)</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.) w związku z art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2014 r. poz.121 ) poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że bezpodstawne obniżenie oceny okresowej, pomijanie powódki w awansach, zakaz wykonywania obowiązków (zakaz (...)) jak też wypowiedzi przedstawicieli pozwanego cyt.: „Powódka ma wykształcenie do zajmowania stanowiska (...). Co do wiedzy mam wątpliwości” (k-194) nie stanowią naruszenia godności pracownika,

g) art. 18<sup>3a</sup> § 1 w związku z § 3 Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że pomijanie w awansach nie stanowi naruszenia przepisów o równym traktowaniu oraz godności, poprzez twierdzenia, że awans jest uznaniowy,

2) naruszenie prawa procesowego w tym:

a) art. 321 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2014 r., poz. 101 z późn. zm.) poprzez wydanie orzeczenia niezgodnego z żądaniem pozwu,

b) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie materialnoprawnej podstawy wyroku oraz nieprzytoczenie przepisów prawa i w konsekwencji niepoddawanie się przez przedmiotowe orzeczenie kontroli instancyjnej,

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nieprawidłowe przypisanie wiarygodności dowodowi z przesłuchania świadków: J. K. w części dotyczącej liczby szkoleń dla (...) oraz podporządkowania służbowego powódki, M. W. zarzucającej powódce rzekome nieprawidłowości wprowadzonej przez nią (...) oraz A. O. natomiast nie dokonał analizy dowodów (dokumentów) oraz zeznań innych świadków, których również uznał za wiarygodnych np. A. P., oraz poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie dowodów przedstawionych przez stronę powodową,

d) art. 217 § 3 w związku z art. 233 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie przeprowadzenia dowodu zgłoszonego przez stronę powodową w pozwie z dnia 24 kwietnia 2013 r. pkt 2, 8, w piśmie procesowym z dnia 18 kwietnia 2014 r. pkt 2 (załącznik 5, 6,7), w piśmie procesowym strony powodowej z dnia 26 maja 2014 r. pkt 3 i 4, w piśmie procesowym z dnia 24 października 2013 r. pkt 7, w piśmie procesowym strony pozwanej z dnia 22 kwietnia 2014 r. załącznik 4,5,6 i

Mając powyższe na uwadze apelująca wniosła o: uchylenie przedmiotowego rozstrzygnięcia i przekazanie sprawy do rozpatrzenia przez Sąd pierwszej instancji albo zmianę zaskarżonego wyroku w części oceny okresowej poprzez pozostawienie tej oceny na poziomie 4,5 pkt, bądź uchylenie tej oceny jako sporządzonej bez podstawy prawnej i umorzenie w tym zakresie postępowania oraz zobowiązanie pozwanego do zaprzestania naruszania godności powódki.

Pozwany Urząd (...) w W. zaskarżając wyrok w

w części uwzględniającej powództwo w zakresie żądania zmiany oceny okresowej powódki A. G. sporządzonej w dniu 25 marca 2013 r. w ten sposób, że w kryteriach wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, samodzielność i inicjatywa oraz umiejętności analityczne w miejsce oceny „powyżej oczekiwań 4 punkty” wpisuje „znacznie powyżej oczekiwań 5 punktów”, co daje łączną ocenę 4,37, tj. w zakresie objętym pkt 1 wyroku zarzucił mu:



- naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

1) art. 232 k.p.c. w zw. z art. 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że strona pozwana nie udowodniła, że uzasadnione było wystawienie powódce oceny okresowej za okres 22 kwietnia 2011 r. do dnia 25 marca 2013 r. w kryteriach wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, samodzielność i inicjatywa i umiejętności analityczne, w wysokości niższej niż za okres 2009-2011, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż strona pozwana wskazała, co legło u podstaw jej decyzji, dlaczego wystawiła oceny we wskazanej wysokości, czym się kierowała i jakie okoliczności brała pod uwagę, a wymóg udowodnienia przez pozwaną obniżenia oceny okresowej jest nieuzasadniony z uwagi na brzmienie art. 81 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst.jedn.: Dz. U. 2014 r. poz. 1111) i przepisów rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz.U. 2009 r. Nr 74 poz. 633);

2) art. 232 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że ciężar dowodu w prowadzonym postępowaniu dotyczącym obiektywności i zasadności oceny spoczywa wyłącznie na stronie pozwanej, podczas gdy to powódka kwestionująca zasadność dokonanej oceny jest obowiązana do wykazywania w tym zakresie inicjatywy dowodowej zgodnie z ogólną zasadą określoną w art. 6 k.c., z której wypływa obowiązek udowodnienia okoliczności, z których strona wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne, z którą to z kolei zasadą koresponduje zasada inicjatywy procesowej stron wyrażona w art. 232 k.p.c. i obowiązek dowodzenia powołanych przez stronę okoliczności;

3) art. 232 k.p.c. poprzez przyjęcie, że strona powodowa wywiązała się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z których wywodzi skutki prawne, tj. iż strona powodowa wykazała, że w okresie 22 kwietnia 2011 – 25 marca 2013 wykonywała obowiązki służbowe w taki sam sposób jak w okresie 2009 - 2011, pomimo tego, że strona powodowa nie przedstawiła dowodów dotyczących sposobu wykonywania obowiązków służbowych w okresie 2009 - 2011;

4) art. 233 § 1 k.p.c. przez pominięcie przy wydawaniu zaskarżonego wyroku okoliczności faktycznych wynikających z zeznań świadków i dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i przekroczenie tym samym granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie jej w sposób niewszechstronny, sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania;

5) art. 328 § 2 k.p.c. przez niepełne wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku, a w tym w szczególności niewskazanie motywów, którymi się kierował Sąd zmieniając oceny częściowe;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego poprzez zmianę oceny okresowej w kryteriach wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, samodzielność i inicjatywa i umiejętności analityczne w ten sposób, że w miejsce oceny „powyżej oczekiwań 4 punkty” należy wpisać „znacznie powyżej oczekiwań 5 punktów”, co dało łączną ocenę 4,37 podczas, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału wynika, że dokonana ocena jest rzetelna i obiektywna, nie była zaniżona i jest drugą co do wysokości oceną w wydziale, w którym powódka świadczyła pracę;

- naruszenie prawa materialnego, tj.:

1) art. 81 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej w zw. z § 2 ust. 1 i § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, poprzez zmianę oceny okresowej z „powyżej oczekiwań 4 punkty” na „znacznie powyżej oczekiwań 5 punktów”, podczas gdy ocena okresowa powódki sporządzona w dniu 23 marca 2013 r. była rzetelna i obiektywna oraz poprzez dokonanie oceny w odniesieniu do poprzednio ocenianego okresu w sytuacji, gdy brak jest podstaw prawnych do dokonywania oceny okresowej w odniesieniu do ocen dokonywanych za poprzedni okres, a jedynymi kryteriami, względem których Sąd rozpatrujący sprzeciw winien dokonywać weryfikacji prawidłowości dokonanej oceny, jest jej rzetelność i obiektywizm;

2) art. 81 ust. 1, 2 i 3 ustawy o służbie cywilnej poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pracownik powinien otrzymać ocenę okresową za kolejny okres czasu w takiej samej wysokości jak za poprzedni okres czasu, gdy wykonuje obowiązki w taki sam sposób, podczas gdy powołane przepisy nie ustanawiają takiego obowiązku, i przez to niewłaściwe ustalenie wysokości oceny okresowej powódki za okres 22 kwietnia 2011- 25 marca 2013;

3) art. 81 ust. 1, 2 i 3 ustawy o służbie cywilnej w zw. z przepisami rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ustalenie wysokości oceny okresowej pracownika za dany okres czasu wymaga porównania z oceną okresową dotyczącą poprzedniego okresu czasu, pomimo tego, że powołane przepisy nie zawierają takiego wymogu, a w konsekwencji błędne przyjęcie, że ocena okresowa powódki za okres od 22 kwietnia 2011 – 25 marca 2013, powinna zostać podwyższona w zaskarżonym zakresie do wysokości oceny okresowej za okres 2009 - 2011.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w części uwzględniającej powództwo (pkt 1 wyroku) w zakresie zmiany oceny okresowej powódki A. G. sporządzonej w dniu 25 marca 2013 r. w ten sposób, że w kryteriach wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, samodzielność i inicjatywa i umiejętności analityczne w miejsce oceny „powyżej oczekiwań 4 punkty” wpisuje „znacznie powyżej oczekiwań 5 punktów”, co daje łączną ocenę 4,37, i oddalenie powództwa w tej części,

2. zasądzenia od strony powodowej kosztów procesu za obydwie instancje według norm przepisanych;

3. ewentualnie, na wypadek uznania przez Sąd, że Sąd Okręgowy nie rozpoznał istoty sprawy lub że zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości wnoszę o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia przez Sąd Okręgowy, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Pozwany złożył odpowiedź na apelację powódki domagając się jej oddalenia w całości.

Powódka A. G. w odpowiedzi na apelację pozwanego wniosła

o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego Urzędu(...) w W. okazała się uzasadniona albowiem wyrok w zaskarżonej części wydany został z naruszeniem prawa materialnego, które to uchybienie Sąd odwoławczy uwzględni z urzędu. Nie jest bowiem związany przedstawionymi w apelacji zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego (zob. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55).

Przystępując w pierwszej kolejności do oceny zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego zauważyć należy, że w swej istocie zmierzają one do wykazania wadliwości ustaleń Sądu pierwszej instancji będących podstawą merytorycznej oceny prawidłowości i zasadności wystawionej powódce w dniu 25 marca 2013 r. oceny okresowej, w tym ocen cząstkowych. Taki charakter mają, zdaniem Sądu Apelacyjnego, zarzuty wymienione w punkcie 1. podpunktach: 1, 2, 3, 4 dotyczące naruszenia art. 232 k.p.c w zw. z art. 3 k.p. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c.. Tymczasem w rozpoznawanym stanie faktycznym, wskazana materia nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, co zostanie wykazane w dalszej części uzasadnienia, a w konsekwencji podniesione zarzuty uznać należało za bezprzedmiotowe. W zaistniałej sytuacji nie było zatem potrzeby ich szczegółowego i odrębnego rozważania. Jeśli natomiast chodzi o zarzut naruszenia art. 328 § 1 k.p.c., to zgodnie

z utrwalonymi poglądami judykatury, może on odnieść skutek tylko wtedy, gdy z uwagi na wadliwość uzasadnienia zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli instancyjnej. W rozpoznawanej sprawie sytuacja tego rodzaju nie zachodzi.

Przystępując do analizy zasadności zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia prawa materialnego warto przypomnieć, że przedmiotem kontroli Sądu Okręgowego była ocena okresowa powódki A. G., zatrudnionej na stanowisku (...), sporządzona przez pozwanego w dniu 25 marca 2013 r. na podstawie art. 81 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2014 r., poz. 1111). Przedmiotowa ocena obejmująca okres od 22 kwietnia 2011 r. do 25 marca 2013 r. była oceną pozytywną „powyżej oczekiwań” z ilością punktów 3,87. Wynikała ona z ocen częściowych dotyczących kryteriów obowiązkowych, t.j. rzetelność i terminowość, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiąganie celów i doskonalenie zawodowe oraz z kryteriów wybranych przez oceniającego, t.j. umiejętność współpracy, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, samodzielność i inicjatywa, umiejętności analityczne. Oceny te w zakresie wskazanych kryteriów były ocenami na poziomie „powyżej oczekiwań” (4 punkty) za wyjątkiem oceny dokonanej według kryterium umiejętność współpracy, która została ustalona na „poziomie oczekiwań” (3 punkty).

Wskazany poziom oceny okresowej, ustalonej w oparciu o zasady przewidziane w § 11 obowiązującego wówczas rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz.U. Nr 74, poz. 633), ma zasadnicze znaczenie dla ustalenia kognicji Sądu rozpoznającego odwołanie złożone przez ocenianego na podstawie art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej. Występujące w tej materii wątpliwości i rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych, zostały w sposób jednoznaczny rozstrzygnięte w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 10/15 (LEX nr 1963370), gdzie stwierdzono, że „1. Sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej (art. 83 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jednolity tekst: Dz.U z 2014 r., poz. 1111 ze zm.) 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.). 2. Uwzględniając powództwo pracownika sąd nie zmienia oceny okresowej, ale uchyla ją w całości lub części, co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania. 3. Uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny okresowej”.

Wcześniej, analogiczne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14 (LEX nr 2026882) stwierdzając, że „sąd rozpatrujący odwołanie od oceny okresowej nie jest uprawniony do podwyższenia pozytywnej oceny kwalifikacyjnej ("na poziomie oczekiwań") na "jeszcze bardziej" pozytywną. W sytuacji uznania, że ocena nie została dokonana na podstawie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, sąd nie zmienia oceny okresowej, a jedynie działa kasatoryjnie (uchyla ją), co obliguje pracodawcę do jej ponownego sporządzenia. Kontroli sądu podlega zachowanie przez pracodawcę standardów, jakie wyznacza art. 94 pkt 9 k.p., zgodnie z którymi pracodawca jest zobowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. W odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej standardy te zapewnia ujęcie oceny okresowej w ramach określonej procedury wynikającej z rozporządzenia z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz. U. Nr 74, poz. 633). 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”.

Jak zatem wynika z powyższego, możliwość podważenia przez sąd pozytywnej oceny okresowej pracownika służby cywilnej występuje tylko w przypadku naruszenia trybu dokonania takiej oceny przewidzianego w art. 81 ustawy o służbie cywilnej i § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. wyżej wymienionego. Sytuacja taka, w ocenie Sądu Apelacyjnego, w niniejszej sprawie nie miała miejsca, co zostanie omówione w dalszej części przy

ocenie zarzutów apelacji powódki. Powoduje to, że odwołanie w omawianym zakresie uznać należało za bezzasadne, co prowadzić musiało do zmiany zaskarżonego wyroku w punkcie 1 i oddalenia powództwa.

Odnosząc się do apelacji powódki Sąd odwoławczy nie znalazł podstaw do jej uwzględnienia.

Przystępując w pierwszej kolejności do oceny podniesionych zarzutów procesowych stwierdzić należy, że zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 321 § 1 k.p.c., poprzez orzeczenie niezgodnie z żądaniem pozwu, stał się bezprzedmiotowy wobec braku kognicji Sądu do merytorycznego orzekania w sytuacji pozytywnej oceny, która to kwestia została wyżej omówiona.

Warto jednak zauważyć, że trafnie podnosi apelujący, że w sytuacji stwierdzenia podstaw do zakwestionowania oceny okresowej, Sąd nie zmienia takiej oceny a jedynie ją uchyla.

Bezzasadny, w ocenie Sądu odwoławczego, jest zarzut dotyczący naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku sporządzone zostało w sposób staranny i zawiera wszystkie elementy konieczne wskazane wymienionym przepisem. O skutecznym postawieniu zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Taki stan rzeczy w rozpoznawanej sprawie nie zachodzi.

Bezzasadnie także skarżący zarzuca naruszenie przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie dowodów wskazujących na liczbę szkoleń, w tym całkowite pominięcie zeznań świadka A. P., audytora pozwanego, który zeznał, że szkoleń dla (...) praktycznie nie było. Jak wynika bowiem z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku Sąd pierwszej instancji powołał zeznania wymienionego świadka jako podstawę dokonanych ustaleń faktycznych, w ramach których przyjął, że powódka brała udział w szkoleniach wewnętrznych organizowanych przez urząd, między innymi w szkoleniu dotyczącym ochrony informacji niejawnych.

W przedmiotowej materii, t.j. w zakresie braku udziału powódki w szkoleniach, Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka I. N. (1). Warto przypomnieć, że wynikający z tego przepisu obowiązek wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie oznacza bowiem zobowiązania sądu do przytaczania treści zeznań świadków złożonych w toku procesu.

Analogicznie ocenić należy argumenty apelującej podniesione w ramach omawianego zarzutu, dotyczące uznania za wiarygodne zeznań świadka M. W.. W ocenie skarżącej, zeznanie tego świadka miało na celu wykazanie, że powódka nie potrafi przeprowadzić kontroli, popełnia błędy oraz wymaga wsparcia ze strony kadry kierowniczej, co do sposobu prowadzenia kontroli oraz opracowania projektu decyzji. Sąd pierwszej instancji, jak wynika z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, zeznań tych nie przyjął za podstawę dokonanych ustaleń faktycznych, zaznaczając, że zeznania te podobnie jak zeznania świadków: J. K. i D. K. nie miały zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu. Tego rodzaju wnioski przyjęte przez Sąd Okręgowy oznaczają ocenę zeznań wymienionych wyżej świadków jako dowodu nie dotyczącego okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Niezasadne także, w ocenie Sądu Apelacyjnego, jest kwestionowanie przez apelującą prawidłowości oceny zeznań świadków A. O. i R. S. (2). Odnośnie drugiego z wymienionych wyżej świadków Sąd pierwszej instancji wskazał w jakim zakresie dał wiarę zeznaniom świadka a w jakim zakresie tej wiary odmówił. Wprawdzie oceniając zeznania świadka A. O. ograniczył się do stwierdzenia, że uznał je w większości za wiarygodne, to zważywszy na fakt, że zeznania świadka nie były podstawą dokonania niekorzystnych dla powódki ustaleń faktycznych w zakresie sposobu wykonywania przez nią obowiązków służbowych, których to ustaleń w istocie skarżąca nie kwestionuje, brak jest podstaw do uznania, że ewentualne uchybienie regułom wynikającym z art. 233 § 1 k.p.c. miało znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Takiego znaczenia apelująca nie wykazała, podobnie jak w przypadku zarzutu dotyczącego braku omówienia przez Sąd

pierwszej instancji wykazu (...), ograniczając się do stwierdzenia, że „dowód ten jednoznacznie wskazywał na nierówne traktowanie powódki w przedmiocie awansowania”.

Podkreślić w tym miejscu należy, że zarzuty dotyczące pominięcia przez Sąd Okręgowy przy dokonywaniu ustaleń faktycznych niektórych dowodów, t.j. naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. są nieuzasadnione z tej przyczyny, że uchybienia te - polegające na ogólnikowej ocenie przez Sąd Okręgowy dowodów wskazanych w apelacji - nawet jeśli miały miejsce, pozostały bez wpływu na wynik sprawy.

Z wyżej wymienionych powodów chybiony jest, zdaniem Sądu odwoławczego, także zarzut dotyczący naruszenia art. 217 § 3 k.p.c. i art. 233 § 2 k.p.c..

W ocenie Sądu Apelacyjnego za niezasadne uznać należało także podniesione w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Nietrafny, zdaniem Sądu odwoławczego, jest zarzut dotyczący naruszenia art. 43 i art. 39 ust. 2 ustawy o kontroli skarbowej i art. 81 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że powódka będąc (...) wykonującym czynności kontrolne podlega ocenie w trybie ustawy o służbie cywilnej, a nie wyłącznie ustawie o (...).

Analizując zasadność omawianego zarzutu warto zauważyć, że ustawa z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej (obecnie tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 720) zawiera odrębne od ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, przepisy normujące stosunek pracy inspektora kontroli skarbowej. Ich celem, co podniósł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 października 2015 r., III PK 158/14, jest zapewnienie inspektorom kontroli skarbowej pełnej niezależności w prowadzonych postępowaniach kontrolnych. Odrębnym unormowaniem jest także wskazany przez apelującą przepis art. 39 ustawy, który w ust. 2a stanowi, że 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. Z kolei przepis art. 43 postanawia, że w sprawach z zakresu stosunku pracy, nieuregulowanych w niniejszej ustawie, do inspektorów stosuje się przepisy ustawy o służbie cywilnej, a do innych pracowników urzędów kontroli skarbowej odpowiednio przepisy ustawy o służbie cywilnej lub ustawy o pracownikach urzędów państwowych. W rezultacie wskazanych unormowań, ocena zasadności omawianego zarzutu wymagała wyjaśnienia istoty regulacji zawartej w art. 39 ust. 2a ustawy o kontroli skarbowej, a mianowicie czy wyklucza ona w stosunku do inspektorów kontroli skarbowej wymienionych w tym przepisie możliwość przeprowadzania oceny okresowej przewidzianej w art. 81 ustawy o służbie cywilnej. Rozważania w tym zakresie, zdaniem Sądu Apelacyjnego, rozpocząć należy od wyjaśnienia treści tych unormowań stosując reguły wykładni językowej, t.j. opartej o reguły znaczeniowe wynikające z brzmienia przepisu. Na wstępie zauważyć należy, na co zresztą zwraca uwagę skarżąca, odmienność nazwy obu ocen. Wprawdzie okoliczność ta sama w sobie odmienną istotą obu ocen, jednakże ma znaczenie jeśli założy się, że racjonalny ustawodawca posługując się określonymi zwrotami (terminami) przypisuje im tożsame znaczenie prawne. Stąd też już tylko z tego powodu uprawnione jest przekonanie o odmienności rozważanych ocen. Niezależnie od powyższego, wskazać należy, że cytowany wyżej art. 39 ust. 2a ustawy o kontroli skarbowej posługuje się pojęciem „oceny kwalifikacyjnej”, której kryteria, stosownie do treści art. 10 ust. 1 pkt 10 ustawy, ustala Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej. Z kolei w myśl art. 81 ust. 1, 3, 4, i 5 urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego. Ocena okresowa dotyczy wykonywania obowiązków wynikających z opisu zajmowanego stanowiska pracy. Ocenę okresową sporządza się na piśmie i niezwłocznie zapoznaje z nią ocenionego. Ocenę okresową sporządza się co 24 miesiące. Ocena okresowa zawiera wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego. 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 określa Prezes Rady Ministrów w drodze rozporządzenia (art. 82). Od oceny okresowej służy, w terminie 7 dni od dnia zapoznania się z oceną, sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu art. 83 ust. 1 a w razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie (w ciągu 14 dni od jego wniesienia)

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.

Jak zatem wynika z powyższego, ocena kwalifikacyjna, o jakiej mowa w art. 39 ust. 2a ustawy o kontroli skarbowej, nie jest tożsama z oceną okresową przewidzianą w ustawie o służbie cywilnej. Istota oceny okresowej została w sposób szczegółowy uregulowana w przepisach ustawy. Regulacje te określają podmiot uprawniony do dokonania oceny, przedmiot oceny, wnioski jakie powinny być w tej ocenie zawarte, tryb odwołania się a nadto zawiera delegację dla Prezesa Rady Ministrów, do określenia w drodze rozporządzenia warunków i sposobu przeprowadzenia oceny okresowej.

Jeśli natomiast chodzi o ocenę kwalifikacyjną przewidzianą w ustawie o kontroli skarbowej, to reguluje ona jedynie częstotliwość ich przeprowadzania oraz przyznaje Generalnemu Inspektorowi Kontroli Skarbowej, prawo do ustalania zasad i kryteriów do dokonywania ocen kwalifikacyjnych.

Przedstawione rozumienie omawianych regulacji, w ocenie Sądu Apelacyjnego, znajduje wsparcie w innych unormowaniach ustawy o kontroli skarbowej, a mianowicie w art. 42c. Przepis ten stanowi, że rozwiązanie stosunku pracy z inspektorem może nastąpić tylko w przypadkach określonych w art. 42-42b. Do rozwiązania stosunku pracy inspektora nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy oraz ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 i 1199, z 2015 r. poz. 211, 1220 i 1269 oraz z 2016 r. poz. 34) dotyczących przyczyn jego rozwiązania.

Przepis ten zatem odnosząc się do zawartych w ustawie szczegółowych regulacji dotyczących rozwiązania stosunku pracy z inspektorem, wyłączył możliwość zastosowania w tej materii przepisów Kodeksu pracy oraz ustawy o służbie cywilnej, przewidzianą w art. 43 ustawy o kontroli skarbowej.

W ocenie Sądu odwoławczego, w sytuacji, gdyby zamiarem ustawodawcy było wyłączenie w stosunku do inspektorów kontroli skarbowej wymienionych w omawianym art. 39 ust. 2a ustawy, obowiązku oceny okresowej, to analogiczne do powyższego unormowanie (art. 43) zostałyby zapisane w ustawie. Sumując powyższe, Sąd Apelacyjny nie podzielił trafności omawianego zarzutu apelacji, przyjmując, że powódka jako inspektor kontroli skarbowej podlegała także ocenie okresowej na podstawie art. 81 ustawy o służbie cywilnej.

Za niezasadny, zdaniem Sądu odwoławczego, uznać należało zarzut dotyczący naruszenia przepisów art. 11 ust. 2 pkt 1, art. 38 ust. 1 ustawy o kontroli skarbowej w związku z § 2 załącznik nr 1, III tabela grup stanowisk urzędniczych, rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej ... (Dz. U. Nr 211, poz. 1630) poprzez przyjęcie, że bezpośrednim przełożonym powódki w dacie sporządzania opinii była Naczelnik Wydziału (...). W ocenie Sądu odwoławczego, nie ma racji skarżąca jakoby wymienione uregulowania uzasadniały prezentowany przez nią pogląd, że jej bezpośrednim przełożonym był dyrektor pozwanego (...). Przywołany przepis art. 11 ust. 2 pkt 1 ustawy o kontroli skarbowej stanowi, że dyrektor urzędu kontroli skarbowej w szczególności organizuje pracę urzędu kontroli skarbowej i jest przełożonym zatrudnionych w nim inspektorów oraz innych pracowników. Z kolei przepis art. 38 ust. 1 stanowi, że inspektor prowadzi samodzielnie czynności kontrolne. Wskazywane natomiast rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów w załączniku nr 1 tabela III, poz. VII wymienia jako stanowisko samodzielne w służbie cywilnej stanowiska inspektora kontroli skarbowej I, II, III i IV stopnia.

Analizując treść przywołanych regulacji, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie można zgodzić się z prezentowanym w apelacji stanowiskiem. Fakt, że dyrektor urzędu kontroli skarbowej jest przełożonym zatrudnionych w nim inspektorów oraz innych pracowników, nie oznacza, że jest on bezpośrednim przełożonym, o jakim mowa w art. 81 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Prezentowany przez skarżącą pogląd, co do osoby bezpośredniego przełożonego, nie znajduje uzasadnienia także w treści art. 38 ust. 1 ustawy o kontroli skarbowej. Samodzielność inspektora w prowadzeniu czynności kontrolnych nie jest równoznaczna z samodzielnością stanowiska w strukturze organizacyjnej i bezpośrednią podległością dyrektorowi urzędu skarbowego. Takie podporządkowanie służbowe, wbrew twierdzeniom apelacji, nie wynika także z wymienionego wyżej załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów. Zawarty tam wykaz stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej, w ocenie Sądu Apelacyjnego, określa

hierarchię służbową w urzędach skarbowych, wynikającą z określonych tam wymagań do zajmowania danego stanowiska. Sam zaś fakt, że w wykazie tym znalazło się także stanowisko radcy prawnego, nie oznacza, że bezpośrednim przełożonym inspektora kontroli skarbowej jest naczelnik urzędu skarbowego. Na marginesie tylko zauważyć należy, że w sytuacji, gdy w urzędzie jest wyodrębniona komórka organizacyjna zatrudniająca kilku radców prawnych, to także w pierwszej kolejności będą oni podlegać kierownikowi tejże jednostki (referatu). Sumując przedmiotowe rozważania stwierdzić należy, że wbrew przekonaniu skarżącej, naczelnik wydziału I. N. (1) jako bezpośredni przełożony, była uprawniona do dokonania oceny okresowej.

W ocenie Sądu odwoławczego, niezasadny jest kolejny zarzut apelacji powódki dotyczący naruszenia art. 81 ust. 5 i art. 108 ustawy o służbie cywilnej polegające na przyjęciu, że wskazanie przez świadka A. P. naruszenia wymienionych przepisów nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu. Podnoszony w uzasadnieniu tego zarzutu fakt niesporządzenia przez pozwanego indywidualnego programu rozwoju zawodowego powódki, stanowiący naruszenie art. 108 ustawy o służbie cywilnej, nie jest zdaniem Sądu odwoławczego, jednoznaczne z naruszeniem art. 81 ust. 5 tej ustawy, a tym samym trybu postępowania przy dokonywaniu oceny okresowej. Do wniosku takiego prowadzi treść unormowania zawartego w art. 108 ust. 1 pkt 1, a który to 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 (bezpieredmiotowości) wniosków oceny i stanowi naruszenie art. 81 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej.

Chybiony także, zdaniem Sądu Apelacyjnego, jest kolejny zarzut dotyczący naruszenia § 9 w związku z § 11 ust. 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, iż sam fakt przeprowadzenia rozmowy przed wystawieniem oceny jest wystarczający. Tymczasem z wyżej wymienionych przepisów wynika, że rozmowa musi dotyczyć zagadnień wymienionych w § 9 , a taka nie została przeprowadzona.

Wymieniony przepis przewiduje, że przed sporządzeniem oceny na piśmie ocenający przeprowadza z ocenianym rozmowę, podczas której omawia z nim: 1) główne obowiązki wykonywane przez ocenianego w okresie, w którym podlegał ocenie, oraz sposób ich realizacji, z uwzględnieniem spełniania przez ocenianego ustalonych kryteriów oceny; 2) trudności napotymane przez ocenianego w trakcie realizacji zadań; 3) kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby szkoleniowe ocenianego.

Nie analizując w tym miejscu zeznań powódki oraz świadka I. N. (1) stwierdzić należy, że fakt potwierdzenia przeprowadzenia z powódką rozmowy odnośnie zagadnień wymienionych w cytowanym § 9 nie budzi wątpliwości w świetle zapisu znajdującego się w treści oceny okresowej, gdzie powódka swoim podpisem potwierdziła, że ocenający omówił z nią główne obowiązki wynikające z opisu zajmowanego przez nią stanowiska pracy, oczekiwania co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także cele do osiągnięcia w okresie, w którym podlegała ocenie oraz sposób realizacji tych celów, zapoznała się z kryteriami oceny oraz terminem sporządzenia oceny okresowej. Wymieniona w punkcie 2 cytowanego wyżej § 9 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów tematyka, t.j. „trudności napotymane przez ocenianego w trakcie realizacji zadań”, która winna być omówiona przed sporządzeniem oceny na piśmie, nie stanowi obligatoryjnego przedmiotu rozmowy. Jak wynika z treści przepisu taki temat występuje w sytuacji, gdy oceniany napotyka trudności w trakcie realizacji zadań. Fakt przeprowadzenia rozmowy potwierdziła świadek I. N. (1) zeznając, że w rozmowie z powódką przed sporządzeniem oceny omówiła z nią główne obowiązki, wynikające z oceny, sposób realizacji, kryteria oceny oraz termin następnej oceny (zeznania – k. 113). Także zeznania powódki, jak prawidłowo przyjął Sąd pierwszej instancji wskazują na przeprowadzenie takiej rozmowy.

Niezasadny także jest kolejny zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 53 § 37 pkt 2 i art. 118 § 1 pkt 2, w związku z art. 53 § 39 pkt 2 ustawy z dnia 10 września 1999 r. Kodeks karny skarbowy (Dz. U. z 2013 r., poz. 186), poprzez błędną

wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że I. N. (1) (...) (...) jest bezpośrednim przełożonym finansowego organu dochodzeniowego, któremu może zakazywać wykonywania obowiązków służbowych. Wskazany art. 53 § 37 pkt 2 k.k.s. stanowi, że inspektor kontroli skarbowej jest finansowym organem postępowania przygotowawczego. Z kolei przepis art. 118 § 1 k.k.s. stanowi, że organami postępowania przygotowawczego w sprawach o przestępstwa skarbowe i wykroczenia skarbowe są: 1) urząd skarbowy; 2) inspektor kontroli skarbowej; Przepis § 39 art. 53 określa natomiast organy nadrzędne nad finansowymi organami postępowania przygotowawczego, wskazując, że w przypadku inspektora kontroli skarbowej jest to jest to Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego z treści powołanych przepisów w żaden sposób nie można wyprowadzić wniosku jakoby naczelnik wydziału I. N. (1) nie była bezpośrednim przełożonym powódki w ramach obowiązującej struktury organizacyjnej pozwanego (...). Wskazany w powołanych przepisach Generalny Inspektor Kontroli Skarbowej jest określony jako organ nadrzędny nad finansowymi organami postępowania przygotowawczego. Taki status powódka posiada jako (...) (finansowego organu postępowania przygotowawczego) w ramach prowadzonego postępowania przygotowawczego. W ramach łączącego ją z urzędem stosunku pracy posiada uprawnienia i obowiązki wynikające między innymi z ustawy o kontroli skarbowej i ustawy o służbie cywilnej.

Niezasadny, zdaniem Sądu odwoławczego, jest także zarzut apelacji odnoszący się do rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 2 zaskarżonego wyroku, dotyczący naruszenia art. 11<sup>(1)</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.) w związku z art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. z 2014 r. poz.121 ) poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że bezpodstawne obniżenie oceny okresowej, pomijanie powódki w awansach, zakaz wykonywania obowiązków (zakaz nakładania (...)) jak też wypowiedzi przedstawicieli pozwanego cyt.: „Powódka ma wykształcenie do zajmowania stanowiska(...). Co do wiedzy mam wątpliwości” (k-194) nie stanowią naruszenia godności pracownika.

Sąd Okręgowy orzekając w omawianym zakresie (pkt 2 wyroku) dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, przeprowadził wnikliwe rozważania prawne i wydał trafne odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Ustalenia te Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje za własne, co zbędnym czyni ich ponowne szczegółowe rozważanie.

Na wstępie wskazać należy, że prawidłowo Sąd pierwszej instancji przyjął, że materialnoprawną podstawę żądania pozwu stanowiły przepisy art. 11<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 23 i 24 k.c., traktujące o odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika, a w szczególności jego godności pracowniczej. Prawidłowa także jest przedstawiona przez Sąd pierwszej instancji wykładnia wymienionych przepisów odwołująca się do poglądów doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Nie powielając zatem wywodów Sądu Okręgowego, tytułem przypomnienia warto wskazać, że w myśl art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. „ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne...”. Z przytoczonej części przepisu wynika więc wniosek, że ochrona dóbr osobistych przysługuje jedynie przed działaniem bezprawnym, co oznacza, że koniecznym warunkiem udzielenia ochrony jest bezprawność działania. Zgodnie z ukształtowanym i utrwalonym na tle omawianego unormowania orzecznictwem, za działanie bezprawne uważa się działania sprzeczne z normami prawnymi, a także z porządkiem prawnym oraz z zasadami współżycia społecznego (vide: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 9/94 - OSNAPiUS 1994/2, poz. 26, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 287/97, OSNAPiUS 1998/14 poz. 419).

Przenosząc powyższe uwagi na grunt rozpoznawanej sprawy stwierdzić należy, że kluczowe znaczenie dla jej rozstrzygnięcia w omawianym zakresie, posiadała ocena czy wskazywane przez powódkę zachowania pracodawcy, t.j. bezpodstawne obniżenie oceny okresowej, pomijanie powódki w awansach, zakaz wykonywania obowiązków (zakaz nakładania (...)), jak też wypowiedzi przedstawicieli pozwanego „powódka ma wykształcenie do zajmowania stanowiska(...)”, co do wiedzy mam wątpliwości (k.196), brak awansu na(...), naruszały jej dobro osobiste jakim jest



godność pracownika oraz czy były bezprawne, t.j. sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego.

Uzasadniając roszczenie w omawianym zakresie powódka na rozprawie w dniu 28 listopada 2013 roku powódka (k. 191) oświadczyła, że jej godność została naruszona poprzez obniżenie oceny za okres 2011- 2013 oraz pomijanie jej w awansach, podnosząc, że obserwuje w urzędzie błyskotliwe kariery, a nadto, że godność jest naruszona również przez to, że pracodawca nie odpowiada na jej pisma i notatki.

Analizę wskazanej wyżej materii, w ramach omawianego zarzutu apelacji, należy rozpocząć od określenia istoty dobra osobistego w postaci pracowniczej godności. W tej materii warto odwołać się do rozważań zawartych w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008 r., II PK 71/08 (LEX nr 1110973), na które powołał się także Sąd pierwszej instancji, a gdzie stwierdzono, że „Pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych”.

Nadto wskazać należy, że ocena, czy doszło do naruszenia dobra osobistego jest dokonywana nie według subiektywnych odczuć osoby dochodzącej roszczeń ale przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów uwzględniających reakcję opinii publicznej na tego typu naruszenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2001 r., V CKN 195/01 – LEX nr 53107).

Uwzględniając powyższe rozumienie przepisów art. 11<sup>1</sup> k.p. i art. 23 oraz 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy, zdaniem Sądu odwoławczego, prawidłowo przyjął, że wymienione wyżej działania nie naruszały prawnie chronionego dobra osobistego powódki jakim jest godność. Analizując argumentację wskazaną przez skarżącą w uzasadnieniu omawianego zarzutu, nie można, zdaniem Sądu Apelacyjnego, podzielić twierdzeń powódki, że obniżenie jej oceny okresowej za lata 2011 – 2013 w stosunku do oceny za lata 2009 – 2011 stanowiło naruszenie jej godności jako pracownika. Nie wykluczając, co do zasady możliwości naruszenia tego dobra osobistego wynikającego, jak wskazano wyżej, z poczucia własnej wartości opartego na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika poprzez dokonanie niesprawiedliwej oceny, w przypadku powódki taka sytuacja nie miała miejsca. Pomijając fakt, że uzyskana ocena ogólna była oceną pozytywną „powyżej oczekiwań”, to istotna jest także okoliczność, że dokonanie oceny (okresowej) jest obowiązkiem pracodawcy i obiektywnie fakt przeprowadzenia oceny, nie powinien powodować poczucia zagrożenia czy naruszenia dobra osobistego. Stosunek pracy powódki jako członka korpusu służby cywilnej jest powiązany z oceną pracy, na co powódka pozostając w zatrudnieniu wyraża zgodę. Dodatkowo zauważyć należy, że wobec braku prawnych możliwości badania przez Sąd merytorycznie oceny okresowej pozytywnej, brak jest podstaw do uznania, że jest to ocena niesprawiedliwa, mająca na celu upokorzenie powódki.

Analogicznie, zdaniem Sądu odwoławczego, nie ma racji powódka jakoby brak awansu na(...) stanowił naruszenie przedmiotowego dobra osobistego. Wskazana przez apelującą okoliczność, że awans taki otrzymali pracownicy znacznie od niej młodszy i z krótszym stażem, w tym również pracownicy, których powódka uczyła „trudnej sztuki (...)”, np. J. N., E. P., D. M. oraz, że niektóre z tych osób nie mają nawet wykształcenia wymaganego przez ustawę o (...) nie oznacza, że brak awansu powódki na (...) naruszał obowiązujące w tej materii przepisy prawa lub zasady współżycia społecznego. Na takie naruszenie zresztą powódka nie wskazuje, a swoje roszczenie, jak wynika z kolejnego zarzutu apelacji, wywodzi z naruszenia art. 18<sup>(3a)</sup>§ 1w związku z § 3 k.p. Tymczasem należy zgodzić się z Sądem Okręgowym, że obowiązujące w pozwanym Urzędzie zasady powoływania pracowników na stanowisko (...) oraz awansowania (...) – pismo Ministerstwa Finansów Departament Kontroli Skarbowej z dnia 28 września 2004 r. (k.84-87) nie określają warunków, których spełnienie obliuguje pracodawcę do awansowania pracownika. Zawarte tam wymogi w postaci uzyskania ocen wyróżniających za 2 ostatnie lata, - wykonywania pracy na danym stanowisku IV stopnia co najmniej przez 3 lata, - uzyskiwania wysokich efektów pracy mierzonych: ilością i jakością prowadzonych kontroli, udziałem(...) w ustalonych efektach wymiernych z ostatnich dwóch lat, - informacje o uzupełnieniu wiedzy na kursach i studiach

podyplomowych, szczególne osiągnięcia w pracy - uprawniają a nie zobowiązują do złożenia wniosku o awans. Nadto, dla takiej oceny nie bez znaczenia pozostaje fakt, na który powołał się także Sąd pierwszej instancji, że powódka nie jest jedyną osobą zajmującą stanowisko (...)pomimo długiego stażu pracy.

Za bezprawne a tym samym jako naruszające godność powódki jako pracownika nie może też być uznane zachowanie pracodawcy polegające na braku odpowiedzi na pisma powódki skierowane do wicedyrektora Pionu (...)i dyrektora pozwanego (...). Podzielając przedstawioną w omawianym zakresie argumentację Sądu pierwszej instancji, zauważyć dodatkowo należy, że z zeznań świadka A. O. (dyrektora pozwanego urzędu w latach 20 kwietnia 2010 – 30 czerwca 2014 r.), w zakresie niekwestionowanym przez powódkę, wynika, że w związku z pismami powódki w sprawie pomijania jej przy awansie przeprowadził dwie rozmowy, jedna bezpośrednio z powódką, zaś druga z dyrektorem S.. Nadto świadek zeznał, że po rozmowie z powódką, „gdzie wyjaśniliśmy nasze stanowiska byłem przekonany, że problem nie istnieje” (zeznania – k. 474). Trafna, zdaniem Sądu odwoławczego jest także ocena kolejnych zachowań pracodawcy wskazywanych przez powódkę jako naruszające jej godność, t.j. zakaz prowadzenia przez powódkę postępowań (...) oraz przeprowadzenie anonimowych ankiet dotyczących współpracy (...) z pracownikami w zakresie czynności kontrolnych. Pracodawca jest uprawniony do nadzoru administracyjnego podległych mu pracowników, w tym także do nadzoru odnośnie rodzaju prowadzonych czynności kontrolnych przez (...), uwzględniając potrzeby (...).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 18<sup>3a</sup> § 1 w związku z § 3 k.p. poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, że pomijanie w awansach nie stanowi naruszenia przepisów o równym traktowaniu oraz godności, poprzez twierdzenia, że awans jest uznaniowy, stwierdzić należy, że przepis ten nie stanowił materialnoprawnej podstawy żądania pozwu i nie stanowił też podstawy zaskarżonego orzeczenia. Zauważyć należy, że powódka w toku procesu podając, że jej dobro osobiste jakim jest pracownicza godność zostało naruszone poprzez brak awansu na (...), wymieniając osoby, które taki awans otrzymały, nie wskazywała naruszenia zasady równego traktowania. Kwestia dyskryminacji nie była zatem objęta kognicją Sądu pierwszej instancji i z tego względu nie może być też przedmiotem analizy w postępowaniu apelacyjnym.

Mając te wszystkie względy na uwadze i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. i art. 385 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł jak w wyroku, o kosztach orzekając na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 3 i § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 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 (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).