

Sygn. akt XXI Pa 753/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kluziak
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 lutego 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa W. R. (1)

przeciwko (...) Urzędowi Wojewódzkiemu w W.

o uchylenie oceny okresowej

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy – Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 28 lipca 2016 roku Sygn. akt VIII P 433/14

1. oddala apelację;

2. przyznaje r.pr. B. S. (1) ze środków Skarbu Państwa Sądu Okręgowego w Warszawie kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu.

Sygn. akt XXI Pa 753/16

## UZASADNIENIE

Powódka W. R. (1) pozwem skierowanym przeciwko (...) Urzędowi Wojewódzkiemu, wniosła odwołanie od negatywnej oceny okresowej z dnia 26 września 2013 r. która była w jej ocenie krzywdząca i niesprawiedliwa. Powódka wyjaśniła, że pracuje w administracji państwowej od 27 lat i zawsze była pracownikiem sumiennym i uczciwym. Jednakże od chwili likwidacji Oddziału (...), w którym powódka wcześniej pracowała i przeniesienia powódki do Oddziału (...) i (...), atmosfera jej pracy uległa znacznemu pogorszeniu. Powódka wskazywała, że nowy kierownik okazywał jej niechęć i zachowywał się złośliwie. W uzasadnieniu pozwu powódka szczegółowo odniosła się do poszczególnych kryteriów, za które została oceniona poniżej oczekiwań nie zgadzając się z oceną przełożonego.

Pozwany (...) Urząd Wojewódzki w W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu pozwany podniósł, że wynik oceny okresowej powódki z 26 września 2013 r. związany był z nieprawidłowym wykonywaniem obowiązków służbowych przez powódkę. Pozwany wyjaśnił, że sam długi okres doświadczenia zawodowego powódki pozostawał bez wpływu na wynik oceny. Także brak ewentualnych uwag do pracy powódki we wcześniejszym okresie w żaden sposób nie usprawiedliwiał nieprawidłowego wykonywania obowiązków w okresie objętym oceną okresową. Pozwany w pełni podtrzymał ocenę okresową podnosząc, że nieuzasadnione opóźnienia w wykonywaniu przez powódkę należących do niej obowiązków, jak również niepodejmowanie zadań, do których była zobowiązana, miało negatywny wpływ na pracę całego oddziału.

Wyrokiem z dnia 28 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz przyznał z rachunku Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie r.pr. B. S. (1) kwotę 60 zł powiększoną o stawkę podatku VAT obowiązującą w dacie orzekania, tytułem wynagrodzenia za nieopłaconą pomoc prawną świadczoną z urzędu.

Sąd Rejonowy ustalił, że W. R. (1) jest zatrudniona w (...) Urzędzie Wojewódzkim na podstawie umowy o pracę od 15 września 1986 r.

Jako członek korpusu służby cywilnej W. R. (1) podlega okresowym ocenom. W dniu 26 września 2011 r. wystawiono jej ocenę pozytywną na poziomie oczekiwań obejmującą okres od 17 sierpnia 2009 r. do 26 września 2011 r. W ocenie tej powódka została oceniona na „poziomie oczekiwań” (3 punkty) poza kryteriami „zorientowanie na osiąganie celów”, „umiejętność współpracy” i „pozytywne podejście do klienta”, w ramach których została oceniona na poziomie „poniżej oczekiwań”.

Od 1 września 2010 r. powódka świadczyła pracę w Oddziale (...) i (...) w C. w Wydziale Skarbu Państwa i (...) Urzędu Wojewódzkiego w W., na stanowisku inspektora.

Zakres obowiązków W. R. (1) na stanowisku Inspektora w Wydziale (...) i (...) w Oddziale w C. został sporządzony 6 września 2010 r. Zgodnie z treścią tego dokumentu do zadań powódki należało przyjmowanie korespondencji adresowanej do oddziału i jej rejestracja, przygotowywanie korespondencji wychodzącej, jej rejestracja i ekspedycja, prowadzenie (...), wykonywanie dziennych i miesięcznych zestawień korespondencji oddziału, prowadzenie zbioru danych, wykonywanie okresowych sprawozdań i zestawień dotyczących realizacji rocznego planu pracy oddziału, (...) oraz innych zagadnień związanych z działalnością oddziału, wykonywanie prac związanych z archiwizacją dokumentacji wytworzonej w latach ubiegłych w oddziale, współpraca z archiwum zakładowym w tym zakresie, prowadzenie rejestrów wydanych decyzji, postanowień, skarg i wniosków, zaopatrywanie oddziału w materiały i pomoce biurowe, wykonywanie wskazanych przez kierownika oddziału czynności technicznych związanych z prowadzonymi postępowaniami i wykonywanie innych poleceń służbowych kierownika oddziału, dyrektora wydziału i jego zastępcy.

Z. G. jako przełożony był wymagający, ale nie podnosił głosu na W. R. (1) ani w żaden inny sposób nie zachowywał się wobec niej niewłaściwie, zachowując relacje służbowe. Współpraca między W. R. (1) a jej przełożonym Z. G. nie układała się dobrze. Przełożony miał zastrzeżenia do jakości i terminowości pracy wykonywanej przez powódkę, która pogarszała się z każdym rokiem. Powódka nie była życzliwa wobec współpracowników i przełożonego. Wielokrotnie bezpodstawnie zwracała im także uwagę na to, by na nią nie krzyczeli, szczególnie przy obcych osobach, mimo że takie zachowania z ich strony nie miały miejsca.

Powódka była niezadowolona ze swojego zakresu obowiązków i wielokrotnie powtarzała, że w jej poprzednim miejscu pracy pracownicy sami wysyłali korespondencję. Powódka nie zachowywała się jak członek zespołu i powtarzała pracownikom merytorycznym, że pracuje za nich, mimo że ci wyjaśniali jej, że kopertowanie listów było obowiązkiem powódki. Miała miejsce sytuacja, że pracownik przyniósł do wysłania dwie niezszyte kartki i wtedy powódka zamiast je zszyć poszła do niego aby on to zrobił mówiąc, że nie będzie nikogo wyręczać w pracy. Powódka podkreślała także ogromną czasochłonność przy wykonywaniu wszystkich swoich czynności, nawet najprostszych. Powódka

wykonywała swoje zadania bardzo wolno, bo poszczególne czynności wykonywała pojedynczo. Kiedy inni pracownicy dawali jej rady mogące usprawnić pracę, np. żeby stemplowała od razu cały plik kopert w celu przyspieszenia pracy, to powódka nie przyjmowała tych porad, mówiąc, że pracuje już od ponad 20 lat i nie życzy sobie wkraczania w jej kompetencje. Powódka w kontaktach z innymi pracownikami zazwyczaj nie wykazywała żadnej elastyczności ani chęci współdziałania.

W 2012 r. u pracodawcy wdrożono system (...) (elektroniczne zarządzanie dokumentami), który ułatwiał i usprawniał pracę na stanowisku kancelaryjnym, gdyż umożliwiał drukowanie zwrotek i kopert, które nie musiały być wypełniane ręcznie. Praca powódki przy użyciu tego systemu sprowadzała się do rejestracji pisma poprzez wpisanie jednego wiersza danych, wygenerowania wydruku koperty i zwrotki oraz stemplowania dokumentu. Średnio dziennie powódka wysyłała w ten sposób około 15 przesyłek, co zdaniem Z. G., powinno zająć powódce najwyżej półtorej godziny. Powódka, choć została przeszkolona z obsługi tego systemu, nie wykorzystywała w pełni jego funkcjonalności, traktując go jak maszynę do pisania. Wszystkie czynności wykonywała pojedynczo, nie korzystając z list, np. nie drukowała naraz kilku przesyłek kierowanych do tego samego adresata, co wydłużało znacząco czas realizacji zadania.

Powódka była zobowiązana przekazywać dokumenty do kancelarii celem ich wysłania jeszcze tego samego dnia, jeśli zostały jej przekazane najpóźniej do godz. 13:30. Normą było natomiast to, że przekazywała je dnia następnego. Zdarzały się również sytuacje kiedy pisma do wysłania przekazywała trzeciego dnia od ich otrzymania. Na pytanie przełożonego o powód opóźnienia W. R. (1) odpowiadała, że miała bardzo dużo pracy, tłumaczyła się także awariami komputera czy drukarki, mimo iż inne osoby drukowały dokumenty na tym sprzęcie bez problemów. Zdarzało się, że jeśli kierownik pytał o postępy realizacji zadań, powódka próbowała odwracać jego uwagę mówiąc, że ktoś inny nie wykonał jakiegoś zadania.

Na początku 2012 r. powódka przestała zajmować się archiwizacją, mimo że ta czynność wchodziła w zakres jej obowiązków. Zaniechanie archiwizacji powódka tłumaczyła dużą ilością pracy. Zawsze kiedy w oddziale pojawiał się stażysta powódka prosiła o przydzielenie go jej do pomocy celem wyręczenia przy archiwizacji. Przełożony odmawiał uwzględniania powyższych wniosków uznając, że ilość pracy zlecanej powódce nie wymaga udzielenia jej wsparcia. Ponadto inni pracownicy nie prosili o przydzielenie im do pomocy stażystów. Niezależnie od powyższego, stażyści w oddziale zajmowali się archiwizacją, jednakże nie jako osoby zastępujące w tym zakresie powódkę.

W dniu 19 kwietnia 2012 r. W. R. (1) zwróciła się pisemnie do Z. G. o udzielenie jej pomocy przez stażystkę ze względu na to, że w czasie jej nieobecności w pracy w dniu 17 kwietnia 2012 r. powstały zaległości. Po sprawdzeniu okazało się, że było to tylko kilkanaście sztuk korespondencji.

Powódka nie radziła sobie z określaniem kolejności działań, nie potrafiła też skoncentrować się na pilnych sprawach.

Zachowanie powódki powodowało niepotrzebne napięcia wśród pracowników merytorycznych. Powódka bowiem jako osoba wykonująca czynności techniczne miała odciążać ich w pracy, tymczasem w praktyce musieli kontrolować realizowanie zadań przez powódkę. Powódka też narzekała na prowadzone służbowe rozmowy i zamykała drzwi do sekretariatu. Choć inni pracownicy zwracali się do W. R. (2) normalnym tonem, powódka w sytuacji, w której przekazana informacja nie była po jej myśli, zazwyczaj reagowała słowami „proszę na mnie nie krzyczyć”, „zaraz pójde do kierownika delegatury” albo „zadzwońię do W.”. Taka reakcja następowała np. przy pytaniu o to, czy korespondencja została już wysłana.

W dniu 12 stycznia 2012 r. miała miejsce sytuacja, kiedy pod nieobecność Z. G. inny pracownik Oddziału – A. K. (1) poprosiła W. R. (1) o wysłanie tego samego dnia decyzji i pism podpisanych dzień wcześniej. W. R. (1) odpowiedziała, że dostała dzień wcześniej polecenie od kierownika sporządzenia rocznego sprawozdania z zestawienia pracy oddziału więc nie wyśle tych pism. Sporządzenie wzmiankowanego sprawozdania polegało na zsumowaniu danych z czterech sprawozdań kwartalnych, co zostało już wykonane przez informatyka rano. Powódka wysłała te pisma dopiero po wykonaniu przez zastępcę kierownika - B. S. (2)- telefonu do Z. G., który polecił W. R. (1) wysłać pisma przed zajęciem się sprawozdaniem. Tego samego dnia miały miejsce jeszcze dwie konfliktowe sytuacje z udziałem powódki, z których pierwsza dotyczyła nieprawidłowego sporządzenia przez nią sprawozdania, a druga polegała na tym, że kiedy zastępca

kierownika dyskutowała z A. K. (1) na temat jednego z pism przed jego zadekretowaniem, powódka zażądała jego zwrotu w celu rejestracji, podając, że nie zamierza zostawać po godzinach, chociaż była dopiero godzina 14:50.

W dniu 17 stycznia 2012 r. o godz. 15:10 Z. G., w związku z pilną potrzebą sporządzenia informacji o prowadzonych postępowaniach w trybie art. 73 ustawy z dnia 13 października 1998 roku Przepisy wprowadzające (...), wydał powódce polecenie służbowe policzenia na podstawie dziennika korespondencji za 2011 r. zarejestrowanych w nim wniosków o komunalizację bez podziału na osobę, której przekazano te wnioski. Do wykonania tego zadania potrzebne były tylko dane z rejestru, który prowadziła powódka. W. R. (1) dwukrotnie odmówiła wykonania tego polecenia i opuściła swój pokój służbowy do godz. 15:30 bez wyjaśnienia przyczyn wyjścia. Następnego dnia, gdy zadanie to wykonały już inne pracownice, powódka powiedziała, że jednak przygotowuje ten wykaz.

W dniu 23 kwietnia 2012 r. około godz. 15:30 W. R. (1) poinformowała Z. G. o tym, że A. K. (1) powiedziała jej, że nie odbierze zadekretowanej dla niej korespondencji. A. K. (1), zapytana przez przełożonego o powody tego zachowania, bardzo zdziwiona zaprzeczyła, aby taka wypowiedź z jej strony miała miejsce. Wyjaśniła, że w trakcie jej rozmowy na korytarzu z innym pracownikiem podeszła do nich W. R. (1) z plikiem korespondencji do przekazania, ale po uzyskaniu informacji, że zaraz A. K. (1) wejdzie do swojego pokoju, W. R. (1) stwierdziła, że w takim przypadku pójdzie dalej i przekaże korespondencję innemu pracownikowi. W trakcie konfrontacji A. K. (1) i W. R. (1) okoliczności podawane przez tę pierwszą zostały potwierdzone.

W. R. (1) złożyła w piśmie z 7 sierpnia 2012 r. do Dyrektora Generalnego (...) Urzędu Wojewódzkiego w W. wniosek o awansowanie na wyższe stanowisko ze względu na to, że podwyższyła swoje kwalifikacje zawodowe w związku z ukończeniem Wyższej Szkoły (...) w W. na kierunku (...) w sektorze publicznym. Wyjaśniła, że obecne stanowisko – inspektora – zajmuje już od kilku lat i od kilku lat otrzymywała to samo wynagrodzenie, które w jej przypadku było bardzo niskie i wynosiło 1474 zł netto. Z. G. negatywnie zaopiniował powyższy wniosek wskazując, że fakt podwyższenia wykształcenia nie skutkuje jakkolwiek zmianą w wykonywaniu przez nią obowiązków służbowych. Zarzucał powódce brak poprawy sposobu i efektywności pracy, próby uchylania się od wykonywania czynności kancelaryjnych kosztem pozostałych pracowników, nieefektywny sposób zorganizowania i wykonywania czynności kancelaryjnych, brak elastyczności i ustalania priorytetów działania i brak archiwizacji dokumentów w oczekiwanej ilości. Dyrektor generalny (...) Urzędu Wojewódzkiego uwzględnił powyższą opinię i nie wyraził zgody na zmianę stanowiska powódki.

W dniu 29 października 2012 r. odbyło się spotkanie w tej sprawie, w którym udział wzięli: dyrektor generalny, dyrektor Wydziału Skarbu Państwa i (...), zainteresowana i jej bezpośredni przełożony. Spotkanie nie doprowadziło do konsensusu, gdyż powódka koncentrowała się na omawianiu, jej zdaniem, niewłaściwej jakości pracy i zachowania innych pracowników zarzucając im krzyczenie na nią, spóźnianie się, powodowanie hałasu w pokoju. Podnosiła również zbyt dużą ilość zleczanych jej zadań oraz to, że w korespondencji do wysyłki znajdowało się wiele błędów. Z. G. zanegował prawdziwość tych zarzutów.

W dniu 30 października 2012 r. podczas przekazywania jej ustnego polecenia sporządzenia ogólnych wymogów i zasad mogących podnieść efektywność jej pracy, W. R. (1) odpowiedziała, że nie może tego uczynić z uwagi na inne pilne sprawy. Po sprawdzeniu przez przełożonego, że w korespondencji powódka ma do realizacji jedynie dwie pilne sprawy i przekazaniu, że po ich wykonaniu będzie mogła zająć się opisem zasad wykonywania czynności kancelaryjnych, powódka podniesionym głosem oznajmiła „niech Pan na mnie nie krzyczy”. Z. G. poprosił innego pracownika i w jego obecności powtórzył wcześniejsze polecenie służbowe, na co W. R. (1) odpowiedziała, że przyjmuje je do realizacji. Realizując to polecenie służbowe W. R. (1) odpisała kierownikowi oddziału m.in., że współpraca między nimi się ułoży, jeżeli przełożony będzie dla niej grzeczny. Zobowiązała się wykonywać wszystkie polecenia przełożonego i współpracować z nim w dobrej atmosferze oraz pozostawać w zgodzie z pracownikami działu. Oświadczyła także, że w godzinach od 8.00 do 10.00 będzie archiwizowała dokumenty lub wykonywała sprawozdania, od 10.00 do 11:30 będzie prowadzić rejestr korespondencji przychodzącej i dostarczać korespondencję w miejscu, między 11:30 a 14:00 zajmie się kopertowaniem korespondencji wychodzącej i wprowadzaniem do systemu (...), od 14.00 do 15.00 będzie zajmować się sprawami różnymi zleconymi przez kierownika i po 15 kopertowaniem korespondencji.

W dniu 31 października 2012 r. Z. G. poprosił W. R. (1) o ostemplowanie wniosku o wpis do księgi wieczystej. Powódka nie mogła znaleźć pieczęci wydziałowej ani na swoim biurku ani w szafie. Pieczęci nie było też w pokoju innego pracownika ani w kancelarii ogólnej. Następnie W. R. (1) wyszła ze swojego pokoju i wróciła z pieczęcią. Z. G. kilkakrotnie pytał ją o to, gdzie była ta pieczęć, ale odpowiedzi nie uzyskał. Dopiero na pisemne polecenie przełożonego W. R. (1) wyjaśniła, że idąc z Kancelarii (...) z korespondencją weszła do pokoju nr (...) i zostawiła pieczęć na biurku B. W., gdyż musiała iść do toalety. Po powrocie do pokoju została poproszona o pieczęć i kiedy przypomniawszy sobie, gdzie ją zostawiła, poszła po nią do B. W..

W dniu 7 listopada 2012 r. W. R. (1) zapytała, jaki przepis przywołać w rejestrze decyzji. Treść jej pytania wskazywała na to, że czytała całą treść decyzji, jednak bez zrozumienia. W dniach 13 i 14 listopada 2011 r. powódka rozmawiała też z przełożonym o tym, że w ramach prowadzenia rejestru decyzji do jej obowiązków nie należy wpisywanie numeru decyzji, z czym Z. G. się nie zgodził.

W dniu 13 listopada 2012 r. wobec uzyskania informacji o niewysłaniu pięciu decyzji podpisanych dzień wcześniej (rano), Z. G. spytał W. R. (1) o przyczyny tego stanu rzeczy, na co powódka odpowiedziała, że dzień wcześniej miała dużo pracy, dużo wysyłki i wpisywania do rejestru decyzji. Po zapoznaniu się z powyższym przez Z. G. stwierdził on, że poprzedniego dnia powódka przekazała do wysłania jedynie czternaście sztuk korespondencji. Na pytanie skierowane w tej sprawie do powódki, przełożony uzyskał odpowiedź, że bardzo dużo czasu zajmowało powódce prowadzenie rejestru decyzji, kopertowanie, wypisywanie zwrotek oraz że w pracy nie może się skupić ze względu na panujący w pokoju hałas. Na ponawiane pytanie o powód hałasu odpowiedziała najpierw „tak nie będziemy rozmawiać”, a następnie, że przyczyną hałasu była drukarka i interesanci.

W dniu 6 listopada 2012 r. została przeprowadzona z pracownikami narada dotycząca zasad pracy i współpracy, podczas której m.in. ustalono, że korespondencja przekazana na stanowisko kancelaryjno – biurowe do godz. 13.00 będzie przygotowana do wysyłki w tym samym dniu, a po tej godzinie – w dniu następnym, zaś w wyjątkowych przypadkach, w uzgodnieniu z kierownikiem, korespondencja mogła być przekazana w innych godzinach, umożliwiającą jej wysyłkę w tym samym dniu.

Pomimo powyższych ustaleń A. K. (1) zarzucała powódce, iż ta wielokrotnie nie wysyłała korespondencji w dniu jej przekazania do wysyłki. Sytuacje takie miały miejsce m.in. w dniu 6, 12 i 15 listopada 2012 r. Także w dniu 7 stycznia 2013 r., kiedy była nieobecna w pracy, okazało się, że z dnia 4 stycznia 2013 roku pozostało 15 spraw do wysyłki, przekazanych powódce jeszcze przed godz. 13:00.

Również w sprawie odwołania od decyzji Nr (...) pismo przesyłające odwołanie wraz z aktami zostało podpisane 13 grudnia 2012 r. i w tym samym dniu złożone w sekretariacie do wysłania. Powódka przesłała te akta z odwołaniem dopiero 18 grudnia 2012 r.

W trakcie sporządzania sprawozdania miesięcznego za grudzień 2012 r. i za IV kwartał (...) okazało się, że W. R. (1) nie prowadziła na bieżąco rejestru odwołań i skarg do WSA – ostatni wpis pochodził z 15 listopada 2012 r. W dniu 18 stycznia 2013 r. powódka po ustnym przekazaniu jej polecenia uzupełnienia zaległych wpisów do rejestru odwołań i skarg do WSA poinformowała, że skoro prowadzi już rejestr decyzji i ma prowadzić także rejestr odwołań to jej zdaniem korespondencję do wysyłki w (...) powinni przygotowywać sami pracownicy. Następnie przy uzupełnianiu zaległych wpisów do rejestru odwołań i skarg do WSA powódka nie odróżniała odwołań i skarg od decyzji urzędu do WSA od odwołań od decyzji Ministra.

Zastrzeżenia dotyczyły także przekazywania jednego pisma na niższe piętro w czasie 25 minut, kiedy normalny czas niezbędny na tę czynność wynosił około 5 minut. Dodatkowo, w dniu 27 lutego 2013 r., wypisała ona oddanie kluczy do pokoju nr (...) o godz. 16:00, mimo że tych kluczy nie zdawała. Powódka często przekazywała pisma pracownikom merytorycznym około godziny 15.00, pomimo, że otrzymała je wcześniej. W dniu 21 marca 2013 r. powódka została poinformowana i poproszona o niezwłoczne przekazywanie pism do dekretacji po wpisaniu niezbędnych danych w (...), a nie dopiero o godz. 15:00, mimo to w dniu 22 marca 2013 r. sytuacja się powtórzyła.

W miesięcznym sprawozdaniu za marzec 2013 r. powódka wpisała, że sporządziła sprawozdanie z wykonanej pracy oddziału, mimo że wykonał je inny pracownik. W dniu 16 kwietnia 2013 r. przypomniano powódce o konieczności sporządzenia sprawozdania za I kwartał 2013 r. z wykonania (...) do 18 kwietnia 2013 r. W dniach 18-24 kwietnia powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby i nie zostawiła żadnych danych do wykonania tego sprawozdania. W konsekwencji zadanie to wykonać musieli inni pracownicy.

W dniu 2 lipca 2013 r. Z. G. przekazał W. R. (1) e-mail zawierający datę wykonania i arkusz E. do wykonania sprawozdania z wykonania (...) za II kwartał 2013 r. W okresie od 2 do 9 lipca 2013 r. kilkakrotnie przypominał jej o konieczności sporządzenia sprawozdań, w tym miesięcznego za czerwiec 2013 r. i kwartalnego. W dniu 9 lipca 2013 r. około godz. 11:00 W. R. (1) przekazała przełożonemu do sprawdzenia i podpisu sprawozdanie miesięczne za czerwiec 2013 r. Po godz. 11:00 Z. G. przekazał powódce e-mail z informacją o zmianie terminu wykonania sprawozdania (...) z 12 na 10 lipca - godz. 10:00. W związku z powyższą zmianą przełożony polecił powódce odłożenie wysyłki korespondencji i przekazanie mu korespondencji przychodzącej aby powódka miała czas na wykonanie tego sprawozdania. Z uwagi na bliski termin realizacji zadania przełożony na bieżąco monitorował postępy pracy powódki w sporządzaniu zestawienia. Wtedy też poprosił o rejestr decyzji, od których wniesiono skargi i odwołania i stwierdził, że nie wszystkie dane były w nim ujawnione oraz że rejestr nie był na bieżąco prowadzony, w związku z czym osobiście wpisał niezbędne dane. Po godz. 15:00 zapytał W. R. (1), czy ma jakieś wątpliwości co do sposobu sporządzenia tego sprawozdania, na co powódka zaprzeczyła. Następnego dnia powódka nie stawiała się do pracy informując o godz. 9:45, że będzie na zwolnieniu lekarskim do 19 lipca 2013 r. Nie zostawiła żadnych przygotowanych wstępnie danych na potrzeby opracowania sprawozdania. W tej sytuacji inni pracownicy w trybie awaryjnym sporządzili sprawozdanie z wykonania (...) za II kwartał, które zostało wysłane o godz. 10:13. W ocenie przełożonego takie zachowanie W. R. (1) wskazywało na uchylanie się od sporządzenia sprawozdania.

W dniach 25-30 lipca 2013 r. w trybie pilnym powódka miała sporządzić rejestr decyzji z art. 60 dla Marszałka oraz powiatów dla inspektora NIK na podstawie rejestru przez nią prowadzonego i w zakresie danych wyłącznie zawartych w tym rejestrze. Monitorując na bieżąco postępy jej prac Z. G. stwierdził, że wykonywała je mało efektywnie i w związku z tym w dniu 30 lipca około godz. 13:00 poprosił ją o przekazanie nieskończonego rejestru, w którym było wpisanych dotąd jedynie 202 pozycji. Osobiście uzupełnił pozycje od 203 do 259 w czasie od godz. 13:55 do 15:15 na podstawie czego ustalił, że efektywny czas sporządzenia 57 wpisów do 1 godzina i 20 minut, tym samym na sporządzenie 202 wpisów trzeba było przeznaczyć około 4 godzin, a nie prawie 2 dni jak to wykonywała W. R. (1).

Prace odnośnie archiwizacji w 2013 r. powódka podjęła dopiero we wrześniu 2013 r. Mimo jednak, że na biurku zawsze miała rozłożone dokumenty do archiwizacji, to nie przygotowała w całości kompletnych akt do archiwizacji.

W dniu 26 września 2013 r., po przeprowadzeniu dzień wcześniej rozmowy, Z. G. wystawił W. R. (1) ocenę okresową za okres od 12 października 2011 r. do 26 września 2013 r.

Powódka została oceniona w następujących kryteriach obowiązkowych: rzetelność i terminowość, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiąganie celów, doskonalenie zawodowe.

W ramach pierwszego z powyższych kryteriów powódka została oceniona na poziomie poniżej oczekiwań (2 punkty). W uzasadnieniu wskazano, że co do zasady pozostawia część korespondencji do wysyłki na następny dzień lub kolejny, szczególnie przed absencją w pracy, np. w dniach 12.02.2012 r., 13.11.2012 r., 15.11.2012 r., 16.11.2012 r., 10.12.2012 r., 18.12.2012 r. W dniu 17.01.2012 r. oceniania odmówiła wykonania pilnej informacji o prowadzonych postępowaniach w trybie art. 73 na podstawie prowadzonego przez nią dziennika korespondencji (bo jak to określiła „zawiera nieprawidłowe dane”), co zrealizowała dopiero następnego dnia. Nierzetelnie poinformowała kierownika o okolicznościach rzekomej odmowy przyjęcia w dn. 16.10.2011 r. korespondencji przez jednego ze współpracowników oddziału. W dniu 18.12.2012 r. (po 5 dniach od dnia podpisu) przekazała do wysyłki odwołanie do (...). Nierzetelnie i nieterminowo (dopiero po 3 tygodniach) poinformowała o okolicznościach zagubienia w dn. 31.10.2012 r. pieczętki firmowej. W dniu 27.02.2012 r. wpisała nieprawdziwe dane przy zdawaniu kluczy. Niesystematycznie i nierzetelnie

prowadziła rejestr decyzji od których wniesiono odwołania i skargi do WSA, np. w dniu 11.01.2013 r. – ostatni wpis miał datę 15 listopada 2012 r., pomimo, że do oddziału wpływały odwołania.

W ramach drugiego kryterium powódka została oceniona na poziomie oczekiwań (3 punkty) i pracodawca nie sporządził pisemnego uzasadnienia przyznanej oceny.

W odniesieniu do kryterium zorientowanie na osiąganie celów powódka uzyskała ocenę znacznie poniżej oczekiwań (1 punkty). Oceniana zdaniem przełożonego nie określała priorytetów swoich działań, nieelastycznie reagowała na sytuacje, gdy w sprawach pilnych występowała konieczność wysyłki korespondencji około godz. 14.00. Nie wykonała kolejnych 3 sprawozdań z wykonania kwartalnego (...), w tym za I i II kwartał 2013 r. (np. niepodjęcie wykonania sprawozdania, a następnie absencja chorobowa od 18.04.2013 czy też od 10.07.2013 r.). Zarzucono jej też, że nieefektywnie i bez zaangażowania (w czasie co najmniej dwukrotnie dłuższym niż wynikający z niezbędnego nakładu pracy) sporządzała rejestr wydanych decyzji dla potrzeb kontroli NIK w dniach 25, 26, 29 i 30 lipca 2013 r., który to rejestr został dokończony przez kierownika w dniu 30.07.2013 r.. Powódce zarzucono również, że nie wykazywała zaangażowania w wykonywaną pracę i czynności wysyłki korespondencji i wpisów w (...) korespondencji przychodzącej realizowała w czasie co najmniej dwukrotnie dłuższym niż czas niezbędny do ich wykonania przy założeniu normalnego trybu pracy, w jakim te czynności wykonywały osoby zastępujące powódkę. Sporządzający ocenę wskazał również, że mała efektywność, a następnie zaniechanie od II kwartału 2012 r. archiwizacji przez powódkę spowodowało znaczne zaległości w archiwizacji gdyż w okresie ocenianym wykonała ona 1,5% archiwizacji przewidzianej do wykonania w (...), pomimo że była systematycznie informowana (przy okazji sprawozdań miesięcznych) o konieczności podjęcia archiwizacji. Prace dotyczące archiwizacji podjęła dopiero we wrześniu 2013 r.

Zakresie czwartego kryterium powódka została oceniona na poziomie oczekiwań (3 punkty).

W ramach 5 kryteriów wybranych przez oceniającego, W. R. (1) została oceniona w zakresie: umiejętności obsługi urządzeń technicznych lub narzędzi informatycznych, skutecznej komunikacji, umiejętności współpracy, pozytywnego podejścia do klienta, radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych

W ramach pierwszego kryterium powódka została oceniona na poziomie oczekiwań (3 punkty).

W odniesieniu do drugiego kryterium powódka uzyskała ocenę poniżej oczekiwań (2 punkty), co wynikało z tego, że, zdaniem przełożonego, nierzetelnie (wręcz mylnie) przekazała informację o rzekomym nieprzyjęciu w dniu 23.04.2012 r. korespondencji przez jedną ze współpracownic. Dodatkowo w uzasadnieniu oceny podano, że pomimo wielokrotnie powtarzanych ustnych pytań powódka nie odpowiedziała na pytania dotyczące okoliczności związanych z chwilową utratą pieczęci firmowej. Zarzucono jej także, że nieprawdziwie informowała o stanie prac związanych z wykonaniem sprawozdania z (...) za II kwartał 2013 r. (na pytania odpowiadała twierdząco, że jest w trakcie i robi. Na monitorze otwarty był zawsze stosowny arkusz E.), jak i zaawansowaniu sporządzania wykazu z rejestru decyzji dla kontroli NIK w lipcu 2013 r. Rejestr decyzji dla kontroli NIK wykonywała przez 4 dni robocze, gdy wykonać go można było w czasie nie dłuższym niż 2 dni (w dniu 30.07.2013 r. kierownik odebrał wykonanie rejestru i dokończył go sam przekazując do W-wy w dniu 30.07.2013 r.). Dokonała także nierzetelnej oceny kierownika w dniu 29.10.2012 r. (w obecności dyrektora generalnego i dyrektora Wydziału). W piśmie z dnia 30.10.2012 r. sugerowała niewłaściwe zachowanie przełożonego „(...) Jeżeli będzie Pan wobec mnie grzeczny (...)” W trakcie rozmowy w dniu 15.11.2012 r. bez uzasadnienia podniesionym tonem głosu mówiła do bezpośredniego przełożonego „(...) Proszę się nie unosić (...)”.

W odniesieniu do trzeciego kryterium powódka także została oceniona poniżej oczekiwań (2 punkty), gdyż nie dostrzegała i nie doceniała pracy innych, wręcz dokonywała nierzetelnej oceny ich pracy. Oceniający zarzucił jej brak należytej współpracy z pozostałymi pracownikami Oddziału, przejawiający się próbami przerzucania na nich swoich obowiązków (np. adresowania i kopertowania pism), np. w dniach: 12.01.2012 r., 19.04.2012 r., 18.01.2013 r., 29.05.2013 r. Oceniana w dniu 14.11.2012 r. po raz kolejny podjęła próbę nieprowadzenia rejestru decyzji jak również z nieuzasadnionym opóźnieniem podejmowała zleczone jej przez kierownika pilne zadania, np. w dniu 30.10.2012 r. dotyczące m.in. opisu zasad współpracy i czasu przekazywania korespondencji do wysyłki. W dniu 12.01.2012 r. oceniana podjęła natomiast próbę ignorowania poleceń osoby zastępującej kierownika, a wręcz podjęła próbę

wywierania na niego presji poprzez zwrot „(...) Chyba Pani żartuje... zaraz zadzwonię do W-wy, (...) niech Pani na mnie nie krzyczy (...)”.

Także w ramach czwartego kryterium powódka uzyskała ocenę poniżej oczekiwań (2 punkty). Oceniający uznał bowiem, że nie rozumiała ona funkcji usługowej swojego stanowiska pracy, nieefektywnie obsługiwała klientów wewnętrznych (współpracowników), co powodowało tworzenie się nieprzyjaznej atmosfery oraz nasilanie się skarg współpracowników na taką obsługę. Oceniania odrzucała rady współpracowników mające na celu poprawę efektywności i usprawnienie jej pracy.

W ramach piątego kryterium powódka została oceniona na poziomie oczekiwań (3 punkty).

Średnia arytmetyczna z wszystkich wskazanych wyżej ocen częściowych wynosiła 2,33, co uzasadniało przyznanie oceny negatywnej. W podsumowaniu oceny okresowej Z. G. wskazał, że oceniana wykonywała prace kancelaryjno-biurowe nieefektywnie i bez zaangażowania, w czasie dwukrotnie dłuższym niż wynikało to z nakładu pracy jaki był niezbędny do ich wykonania. Często zadawała te same pytania lub pytała o to samo różnych pracowników. Dokonywane przez nią próby oceny pracy pozostałych pracowników, w tym i kierownika, czy też nieprzekazywanie posiadanych informacji wywierały negatywny wpływ na motywację całego zespołu. Powódka opóźniała wykonywanie poleceń przełożonego, np. dopiero po 3 tygodniach poinformowała o okolicznościach zgubienia i odnalezienia w dniu 31.10.2012 r. pieczęci firmowej urzędu. Podejmowała próby uchylania się od wykonywania należących do niej obowiązków np. w zakresie prowadzenia rejestru decyzji. Zaniechała prowadzenia prac dotyczących archiwizacji, nawet pomimo wielokrotnego zwracania na to uwagi (każdorazowo przy sporządzaniu sprawozdania miesięcznego), co spowodowało wykonanie w okresie ocenianym 0,12 mb (1,5% zaplanowanej w (...)) archiwizacji dokumentów w Oddziale SPiN. Wykonując sprawozdania (...) (w rezultacie żadnego nie wykonała) nie informowała na bieżąco o stanie prac pomimo pytań o zaawansowanie prac. Przed upływem terminu wykonania sprawozdania dwukrotnie rozpoczynała absencję chorobową. Rejestr wydanych decyzji dla kontrolera NIK oceniana wykonywała w okresie od 25-30 lipca 2013 r. w czasie co najmniej dwukrotnie dłuższym niż czas niezbędny do jego wykonania.

W. R. (1) została zapoznana z oceną okresową w dniu 26 września 2013 r. o 15:15, po czym opuściła miejsce pracy nie informując przełożonego gdzie ani w jakim celu wychodzi. Po powrocie o godz. 15:51 bez wyjaśnień gdzie przebywała w tym czasie powódka potwierdziła podpisem fakt zapoznania się z oceną okresową.

Pismem z dnia 2 października 2013 r. W. R. (1) wniosła sprzeciw od negatywnej oceny okresowej, którą otrzymała w dniu 26 września 2013 r. Całkowicie nie zgadzała się z przedstawioną jej oceną, która była dla niej bardzo krzywdząca i niesprawiedliwa. Wyjaśniła, że jej sytuacja uległa pogorszeniu od wizyty u dyrektora generalnego w sprawie podwyżki, na którym to spotkaniu obecny był także kierownik G.. W ocenie powódki ta incydentalna sytuacja była istotna dla kierownika, który wspominał o niej w ocenie i od tamtej pory gorzej ją traktował w pracy, okazując jej nieżyczliwość i złośliwość. Powódka w sprzeciwie nie odniosła się do poszczególnych zapisów zawartych w ocenie, gdyż chciała się o nich wypowiedzieć osobiście podczas ponownej oceny z udziałem przedstawiciela (...) z W. oraz przedstawiciela związków zawodowych.

Po złożeniu przez powódkę powyższego sprzeciwu odbyło się spotkanie, w którym udział wzięli: H. S. – dyrektor biura kadr, J. J. (1) – przedstawiciel związków zawodowych, G. W. – kierownik delegatury w C., Z. G. i W. R. (1). Celem spotkania było omówienie oceny okresowej, od której powódka wniosła sprzeciw. Powódka przygotowała na piśmie obszernie stanowisko, podkreślając przede wszystkim początki swojej pracy w C. oraz to, że wcześniej miała bardzo dobrą opinię. Kiedy omawiane były szczegóły oceny powódka nie była w stanie zanegować jej wniosków, np. wyjaśnić, dlaczego nie archiwizowała dokumentów i jej twierdzenia były niewiarygodne. Z. G. odnosił się natomiast do zarzutów powódki, podając konkretne przykłady na poparcie swojej oceny i dane liczbowe. H. S. oceniała też obciążenie powódki pracą np. w kontekście ilości korespondencji wpływającej i wychodzącej. Efektywność powódki, w porównaniu z pracownikami wykonującymi podobne czynności w innych jednostkach organizacyjnych, okazała się bardzo niska. Po tej rozmowie H. S. rekomendowała podtrzymanie oceny negatywnej.



Pismem z dnia 21 października 2013 r. H. O. – Dyrektor Generalny (...) Urzędu Wojewódzkiego w W., poinformowała powódkę, że nie było możliwe rozpatrzenie jej sprzeciwu z uwagi na fakt, że nie odnosiła się do konkretnych zapisów dotyczących oceny okresowej. Odniosła się do przy tym do konkretnych zarzutów zawartych w sprzeciwie, których nie podzieliła. Wyjaśniła także, że nie było podstaw prawnych do ponownego dokonania oceny oraz że ocena jest dokonywana przez bezpośredniego przełożonego, stąd udział w niej innych osób był niezasadny. Jednocześnie powódka została poinformowana, że w pierwszej dekadzie listopada 2013 r. planowane jest spotkanie w C. dotyczące omówienia zgłoszonych przez nią zastrzeżeń, na które zostanie poproszona.

Wynagrodzenie W. R. (1), liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.079,96 zł.

Sąd wskazał, że ustaleń dokonał na podstawie dowodów z dokumentów oraz zeznań świadków. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych załączonych do akt stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Sąd wskazał, że zeznania świadków, oceniane całościowo, pozwalają zbudować spójny obraz pracy powódki w ocenianym okresie oraz obraz okoliczności przeprowadzenia jej oceny okresowej. Jednocześnie Sąd wskazał, że praktyczny walor dowodowy zeznań poszczególnych osób był różny. W najszerszym zakresie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia zostały opisane w zeznaniach świadków: Z. G., A. K. (1), B. S. (2), A. K. (2) i M. K., czyli przełożonego i współpracowników powódki, którzy posiadali najpełniejszą wiedzę na temat sposobu realizacji przez nią obowiązków służbowych. W zakresie oceny pracy powódki ich zeznania były ze sobą spójne, jak również znajdowały odzwierciedlenie w sporządzanych na bieżąco notatkach służbowych. Sąd wskazał, że zeznania świadków H. O., G. W., H. S., J. J. (2) i J. P. były o tyle istotne dla rozstrzygnięcia, że za ich pomocą pracodawca wykazał, że rzetelnie przeprowadził ocenę zasadności sprzeciwu powódki od oceny okresowej, dokonując ustaleń, czy prawdziwe były zarzuty powódki na temat nieuzasadnionej niechęci do niej ze strony przełożonego.

Sąd wskazał, że przy ustalaniu stanu faktycznego nie oparł się na zeznaniach świadków: A. T. i H. R., bowiem nie posiadali oni wiedzy na temat zakresu obowiązków powódki ani sposobu realizacji przez nią obowiązków służbowych. Szczególnie odnosiło się to do zeznań H. R., która – jak wskazał Sąd całą swą wiedzę czerpała od powódki, w związku z czym jej zeznania w większości stanowiły powtórzenie subiektywnych ocen powódki, którym Sąd odmówił wiarygodności.

Oceniając zeznania powódki Sąd doszedł do przekonania, że stanowiły one w istocie polemikę z uzasadnieniem oceny okresowej. Powódka nie podważyła bowiem skutecznie faktów przytoczonych w zaskarżonej przez nią ocenie dokonanej przez kierownika Z. G., w szczególności nie podała faktów ani danych odnośnie swojej pracy, które uzasadniałyby stwierdzenie, że dokonana ocena była zaniżona. Powódka w sposób emocjonalny eksponowała rzekomą niechęć okazywaną jej przez Z. G., które to twierdzenie nie znajdowało żadnego odzwierciedlenia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Z jej zeznań wynika, że ocenia ona rzeczywistość wyłącznie z punktu widzenia konfliktu z bezpośrednim przełożonym, a w konsekwencji każde jego zachowanie interpretuje negatywnie. Zeznania powódki zostały zatem uznane za nieprzekonujące i niewiarygodne, w związku z czym Sąd nie dał im wiary przy ustalaniu stanu faktycznego, w takim zakresie w jakim nie były one zbieżne z innymi dowodami uznanymi przez Sąd za wiarygodne.

Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie w charakterze świadków G. G., O. K. i J. M., zgłoszone w piśmie procesowym z dnia 9 grudnia 2015 r. (data nadania) oraz o przesłuchanie w charakterze świadków R. S., M. L. (1), R. C., E. W. i A. B., zgłoszone w piśmie procesowym z dnia 16 kwietnia 2016 r. (data nadania) jako spóźnione w rozumieniu art. 207 § 6 k.p.c. Nadto jak podkreślił przeprowadzenie dowodu z zeznań tych świadków spowodowałoby zwłokę w rozpoznaniu sprawy, bowiem wiązałoby się z koniecznością wyznaczenia kolejnych terminów rozprawy. Za ewidentnie spóźniony Sąd uznał także wniosek pełnomocnika pozwanego zgłoszony na rozprawie w dniu 28 lipca 2016 r. o ponowne przesłuchanie świadków B. S. (2) i Z. G., co skutkowało jego oddaleniem.

Sąd wskazał, że oddalił wnioski powódki o zobowiązanie pozwanego do złożenia wszystkich sprawozdań, rejestrów, wykazów i czynności oraz planów urlopu, które powódka sporządzała w okresie 2010-2013, zgłoszony na okoliczność prawidłowego wykonywania przez powódkę obowiązków, bowiem dowody te były nieistotne dla rozstrzygnięcia. Strona pozwana bowiem nie twierdziła, że powódka wszystkie swoje czynności wykonywała nieprawidłowo, ale przede wszystkim zarzucano powódce powolne i nieterminowe wykonanie pracy. W konsekwencji powyższe dokumenty nie podważały zasadności zarzutów formułowanych względem powódki, zawartych w ocenie okresowej.

Sąd uznał, że powództwo było w całości niezasadne i nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw - Dz. U. z 2016 r. poz. 34), 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 przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Ocenę okresową sporządza się na piśmie i niezwłocznie zapoznaje z nią ocenionego członka korpusu służby cywilnej (art. 81 ust. 3 powołanej ustawy). Ocenę okresową członka korpusu służby cywilnej sporządza się co 24 miesiące (art. 81 ust. 4 powołanej ustawy), przy czym w razie zmiany stanowiska pracy, wiążącej się z istotną zmianą zakresu obowiązków, ocena okresowa jest sporządzana w okresie krótszym niż 24 miesiące, jeżeli od dnia sporządzenia ostatniej oceny okresowej upłynęło więcej niż 6 miesięcy ( art. 81 ust. 6 omawianej ustawy).

Sąd wskazał, że w odniesieniu do oceny będącej przedmiotem sporu w niniejszej sprawie zastosowanie znalazły przepisy rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. Zgodnie z § 2 ust. 1 i 2 i § 3 ust. 1 powołanego rozporządzenia, oceny okresowej dokonuje bezpośredni przełożony ocenianego (lub inna wskazana w przepisie osoba), na podstawie kryteriów oceny odpowiednich dla stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego. Ocenę sporządza się na arkuszu oceny okresowej, zwanym dalej "arkuszem", odpowiednim dla stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego. Ocenę zatrudnionego na stanowisku pracy niebędącym wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej ani stanowiskiem kierownika urzędu, które jest stanowiskiem pracy w służbie cywilnej, sporządza się na arkuszu, zwanym "arkuszem A", na podstawie kryteriów obowiązkowych i kryteriów wybranych przez oceniającego. Oceniający wpisuje do arkusza termin sporządzenia oceny na piśmie. Oceniany potwierdza podpisem zapoznanie się z kryteriami oceny i terminem sporządzenia oceny na piśmie (§ 5 ust. 1 i 2 rozporządzenia). Przed sporządzeniem oceny na piśmie, oceniający, stosownie do § 9, przeprowadza z ocenianym rozmowę, podczas której omawia z nim: główne obowiązki wykonywane przez ocenianego w okresie, w którym podlegał ocenie, oraz sposób ich realizacji, z uwzględnieniem spełniania przez ocenianego ustalonych kryteriów oceny, trudności napotykanego przez ocenianego w trakcie realizacji zadań i kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby szkoleniowe ocenianego.

Sąd zauważył, że w świetle § 11 rozporządzenia, sporządzenie oceny na piśmie polega na: przyznaniu ocen częściowych odpowiednio do poziomu spełniania przez ocenianego każdego z kryteriów obowiązkowych i kryteriów wybranych przez oceniającego w trakcie wykonywania przez ocenianego głównych obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego według wskazanej w rozporządzeniu skali ocen, sporządzeniu uzasadnienia ocen częściowych w razie przyznania ocen znacznie powyżej oczekiwań, poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań, ustaleniu ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny - przez wyliczenie średniej arytmetycznej z ocen częściowych według wskazanej w rozporządzeniu skali ocen, przyznaniu oceny pozytywnej - w przypadku ustalenia ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny na poziomie znacznie powyżej oczekiwań, powyżej oczekiwań albo na poziomie oczekiwań, pod warunkiem nieuzyskania przez ocenianego żadnej z ocen częściowych na poziomie znacznie poniżej oczekiwań, przyznaniu oceny negatywnej - w przypadku ustalenia ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny na poziomie poniżej oczekiwań albo znacznie poniżej oczekiwań, a także w przypadku uzyskania przez ocenianego co najmniej jednej oceny częściowej na poziomie znacznie poniżej oczekiwań, wpisaniu do arkusza wniosków dotyczących indywidualnego programu rozwoju zawodowego ocenianego. Sporządzając ocenę na piśmie, oceniający bierze pod uwagę wnioski z rozmowy, o której mowa w § 9 rozporządzenia. Oceniający może sporządzić

podsumowanie oceny zawierające dodatkowe informacje na temat ocenianego oraz sposobu wykonywania przez niego obowiązków.

Jednocześnie Sąd zauważył, że jak wynika z treści art. 83 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, od oceny okresowej służy, w terminie 7 dni od dnia zapoznania się z oceną, sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu. W razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej, członek korpusu służby cywilnej może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji albo od dnia upływu terminu, o którym mowa w ust. 3, odwołać się do sądu pracy (art. 83 ust 5 powołanej ustawy).

Sąd I instancji podniósł również, że choć co prawda żadna norma prawa zawarta w ustawie z 2008 r. o służbie cywilnej nie zawiera wprost ograniczeń formalnych czy materialnych w zakresie sądowej kontroli dokonanej oceny, to jednak nie oznacza to uprawnień sądu pracy dokonywania kontroli oceny okresowej we wszystkich jej aspektach, zarówno tych, branych pod uwagę przez pracodawcę, jak i przez niego nieuwzględnianych, ale mieszczących się w zakresie jakości i efektywności wykonywania przez ocenianego jego obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Kontrola ta musi bowiem brać pod uwagę tryb przeprowadzanej oceny okresowej jak i jej sformalizowany charakter wynikający z przepisów art. 81 i 82 ustawy z 2008 r. o służbie cywilnej oraz rozporządzenia z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. Sąd podzielił pogląd Sądu Apelacyjnego w Poznaniu wyrażony w wyroku z dnia 14 sierpnia 2014 r. w sprawie III APa 7/14, (LEX nr 1509062), że okresowa ocena kwalifikacyjna jest sumą określonych ocen wyrażanych przez przełożonego ocenianego pracownika, według określonych kryteriów. Sąd nie może zastąpić pracodawcy w dokonaniu oceny okresowej, a jedynie ją kontrolować. W efekcie sądowa kontrola oceny kwalifikacyjnej będzie polegała - po pierwsze na zbadaniu jej - formalnego aspektu (trybu, kryteriów branych pod uwagę przez pracodawcę przy jej sporządzaniu), a następnie na kontroli merytorycznej, jednakże w ograniczonym zakresie, znacznie węższym niż zakres oceny jaka dozwolona jest pracodawcy (vide również uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 roku, II PK 274/10). Sąd podkreślił, że powyższe wynika z faktu, że kontrola sądowa działania pracodawcy w zakresie oceny okresowej pracowników nie może w efekcie w praktyce skutkować zastępowaniem pracodawcy w zakresie dokonywania takiej oceny.

Sąd Rejonowy podniósł, że powyższy kierunek orzecznictwa, bardzo wąsko zakreślający możliwości kontroli przez sąd oceny okresowej pracownika, podtrzymuje i silnie wzmacnia jedno z ostatnich orzeczeń Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r. w sprawie III PZP 10/15 (LEX nr 1963370), w którym Sąd Najwyższy jednoznacznie określił zakres, w jakim sądy pracy uprawnione są do kontroli ocen okresowych pracowników. Sąd Najwyższy bowiem jednoznacznie wskazał, że rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej, sąd uprawniony jest wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz kontroli uzasadnienia jedynie negatywnych ocen częściowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań) pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych i zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.). Uwzględniając powództwo pracownika sąd nie zmienia oceny okresowej, ale uchyla ją w całości lub w części, co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania. Uchylenie negatywnej oceny okresowej jest jednak dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny okresowej.

Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego zasługuje w ocenie Sądu Rejonowego na pełną aprobatę albowiem uwzględnia ono w pełni fakt, że ocena sądowa działania pracodawcy w zakresie dokonania oceny okresowej pracowników winna mieć wyłącznie charakter kontrolny, a nie skutkować niedopuszczalnym zastępowaniem pracodawcy przy dokonywaniu takiej oceny. W świetle bowiem art. 81 ust. 2 wskazanej wyżej ustawy oceny okresowej poszczególnych grup pracowników dokonują wyłącznie ściśle określone w ustawie osoby, a nie Sąd. Dodatkowo jak wskazał Sąd powyższe orzeczenie Sądu Najwyższego uwzględnia treść § 11 ust. 2 przywołanego wyżej rozporządzenia w sprawie sposobu dokonywania ocen okresowych, z którego wynika, że uzasadnienia ocen częściowych sporządza się jedynie w razie przyznania oceny najwyższej (znacznie powyższej oczekiwań) i ocen negatywnych (poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań).

Wnioski wynikające z przywołanego wyżej orzeczenia Sądu Najwyższego prowadzą zdaniem Sądu do konkluzji, że funkcja kontrolna sądu w tego rodzaju sprawach sprowadzać winna się do zbadania, czy przyjęte przez przełożonego i zawarte w uzasadnieniu oceny negatywnej argumenty oparte są na prawdziwych, obiektywnych i sprawiedliwych przesłankach, a nie formułowania przez sąd własnej oceny pracy danego pracownika. W ten bowiem jedynie sposób, nie zastępując pracodawcy, może być realizowana kontrolna rola sądu w procesie oceny okresowej.

Przenosząc powyższe rozważania na okoliczności dotyczące stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd stwierdził, że zastosowany przez pozwanego tryb oceny okresowej z dnia 26 września 2013 r. nie zawierał uchybień formalnych, które dyskwalifikowałyby tę ocenę w sposób obligujący Sąd do jej uchylenia. Powódka została oceniona w prawidłowo w określonym terminie, na podstawie kryteriów, z którymi została zapoznana wcześniej (co potwierdziła własnym podpisem). Ocena została dokonana przez bezpośredniego przełożonego powódki, po przeprowadzeniu rozmowy z powódką, który uwzględnił cały jej okres pracy objęty oceną. W konsekwencji w ocenie Sądu Rejonowego wymogi formalne odnośnie przeprowadzenia oceny zostały zachowane i pod tym względem ocena okresowa była przeprowadzona prawidłowo.

Przechodząc do merytorycznej analizy przeprowadzonej przez pracodawcę oceny okresowej Sąd miał na uwadze, że podstawowym standardem jest, aby ocena kwalifikacyjna była miarodajna, rzetelna i obiektywna. Powódka została oceniona na poziomie „poniżej oczekiwań” w kryteriach: rzetelność i terminowość, zorientowanie na osiągnięcie celów, skuteczna komunikacja, umiejętność współpracy i pozytywne podejście do klienta. Skoro powódka konsekwentnie kwestionowała tę ocenę, w ocenie Sądu, to na pozwanym pracodawcy spoczywał obowiązek wykazania, jakie konkretne uchybienia czy zdarzenia uzasadniały taką ocenę pracownika.

W rozpoznawanej sprawie zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana w toku procesu wykazała, że oceniając powódkę w przedmiotowych kryteriach poniżej oczekiwań miała na myśli konkretne przykłady niewłaściwej pracy i zachowań powódki. Obraz pracy powódki wypływający z zebranego w sprawie materiału dowodowego, przedstawia stan rzeczy pokrywający się z wnioskami sformułowanym w opinii pisemnej z 26 września 2013 r. Punkt wyjścia dla tej oceny stanowił zakres obowiązków powódki, na który składały się czynności dotyczące przyjmowania korespondencji przychodzącej i przygotowanie korespondencji wychodzącej, archiwizowanie dokumentów i prowadzenie sprawozdań i zestawień. Oceniając pracę powódki Sąd miał również na względzie okoliczność, że była ona pracownikiem doświadczonym, od lat realizującym podobne zadania.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie wskazywali zaś na te same mankamenty w pracy powódki. Przede wszystkim osoby te opisywały nieterminową realizację zadań, w tym w szczególności pozostawianie części korespondencji do wysyłki na następny dzień. Pozwana przedstawiła konkretne sytuacje, w których to miało miejsce, powódka zaś nie przedstawiła wiarygodnych przeciwdowodów. Strona pozwana udowodniła także, że w pozostałych sytuacjach szczegółowo opisanych w treści oceny okresowej powódka wykazała się nierzetelnością lub nieterminowością. Podobnie w odniesieniu do pozostałych kryteriów strona pozwana wykazała, że powódka pracowała nieefektywnie, nieelastycznie i bez zaangażowania (co dotyczyło w szczególności archiwizacji dokumentów), nierzetelnie informowała przełożonego o sytuacjach w pracy, deprecjonowała pracę pozostałych pracowników wydziału, w tym przełożonego, nie mogąc ułożyć sobie z nimi poprawnych relacji służbowych. W ocenie Sądu zatem wskazane w ocenie okresowej zastrzeżenia wobec pracy powódki były w pełni uzasadnione i obrazowały nieprawidłowe wywiązywanie się przez nią z obowiązków służbowych. Pracodawca miał więc w tych okolicznościach uzasadnione podstawy, by pracę powódki w kwestionowanych przez nią obszarach ocenić negatywnie - poniżej oczekiwań.

Jednocześnie Sąd podniósł, że powódka nie wykazała przy tym, że taka ocena jej pracy była nieuzasadniona, czy wynikała z uprzedzeń ze strony kierownika Z. G.. Żadna z przesłuchanych osób nie zauważyła bowiem, by odnosił się on do powódki niestosownie lub że jego polecenia wykraczały poza zakres obowiązków powódki. Sąd zwrócił uwagę, że Z. G. uchodzi za osobę wymagającą, ale obiektywną i żaden inny pracownik nie wniósł przeciwko niemu skarg. Jego zachowanie polegające na sporządzaniu notatek służbowych z sytuacji konfliktowych z powódką było natomiast w pełni uzasadnione wobec znacznej ilości takich zdarzeń i konieczności w perspektywie dokonania oceny pracy

powódki. W ocenie Sądu nie ma zatem podstaw by czynić mu w związku z takim postępowaniem zarzuty. Również pracodawca po powzięciu od powódki informacji na temat konfliktu dochował w ocenie Sądu należytej staranności, aby ustalić jego podłoże, uznając w efekcie, że to powódka niewłaściwie wywiązywała się z obowiązków pracowniczych i nie potrafiła przyjąć jakichkolwiek sugestii, poleceń czy krytyki ze strony przełożonego.

Sąd nadto wskazał, że pewne uchybienia w pracy powódki zostały dostrzeżone już w poprzedniej ocenie za okres od 17 sierpnia 2009 r. do 26 września 2011 r., z której powódka wprawdzie otrzymała ocenę „na poziomie oczekiwań”, ale przy średniej arytmetycznej ze wszystkich ocen cząstkowych na poziomie 2,67, czyli w dolnej granicy. Sąd zwrócił uwagę, że zastrzeżenia wobec pracy powódki już wtedy dotyczyły braku określania priorytetów działań, nieelastycznego reagowania na sytuacjach, gdy w sprawach pilnych występowała konieczność wysyłki korespondencji około godz. 14:00, nie podejmowania zadań dotyczących archiwizacji, braku należytej współpracy z pozostałymi pracownikami i braku zrozumienia funkcji usługowej swojego stanowiska pracy. Wszystkie te zastrzeżenia znalazły następnie odzwierciedlenie w kolejnej ocenie, będącej przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie, co w ocenie Sądu stanowiło dodatkowy argument potwierdzający to, że ocena z września 2013 r. została przeprowadzona prawidłowo, rzetelnie i w oparciu o obiektywne przesłanki. W przekonaniu Sądu, powódka zdawała sobie sprawę, że takie zastrzeżenia do jej pracy były wysuwane od dłuższego czasu i nie przedsięwzięła jakichkolwiek działań, aby ten stan rzeczy poprawić.

W związku z powyższym Sąd uznał, że ocena okresowa powódki została oparta na całościowej ocenie jej pracy i nie wykraczała poza przewidziane ustawą ramy. Jednocześnie Sąd podzielił poglądy Sądu Najwyższego akcentujące założenie, że ocena okresowa urzędnika i pracownika służby cywilnej, jak każda opinia, nie może pozbawiać pracodawcy prawa do indywidualnej, subiektywnej oceny (por. uzasadnienie cytowanej już uchwały Sądu Najwyższego w sprawie III PZP 10/15). Nie można bowiem nie zauważyć, że okresowa ocena kwalifikacyjna jest zbiorem (sumą) określonych ocen (opinii) wyrażanych według określonych kryteriów, co z jednej strony w założeniu ma walor obiektywizmu (średniego wyniku), lecz z drugiej strony nie jest wolne od dozwolonych indywidualnych ocen przełożonych. Wówczas nawet samo semantyczne znaczenie niektórych kryteriów może rodzić rozbieżności w odbieraniu wyniku okresowej oceny kwalifikacyjnej przez pracownika. Sąd jednak nie zastępuje pracodawcy w sporządzaniu okresowej oceny kwalifikacyjnej. Może ją kontrolować, gdy wymaga tego przedmiot sprawy (sporu), jednak nie w zakresie oceny jaka dozwolona jest pracodawcy (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 274/10, LEX nr 829121). Weryfikując prawidłowość zakwestionowanych ocen Sąd nie ma zatem możliwości kontrolowania pojedynczych aspektów składających się na ocenę pracownika, a kwestionowane kryteria, mające charakter niedookreślony i ocenny mogą być badane tylko od kątem rażącego naruszenia przez pracodawcę obowiązujących przepisów, bądź zasad współżycia społecznego.

Z tych wszystkich względów Sąd uznał, że ocena okresowa pracy powódki z dnia 26 września 2013 r. została przeprowadzona w sposób prawidłowy, w związku z czym oddalił powództwo o jej zmianę.

Orzekając o wynagrodzeniu pełnomocnika z urzędu ustanowionego dla powódki Sąd miał na względzie treść § 2 ust. 1-3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Wskazał, że zgodnie z treścią § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia, stawka minimalna w sprawie z zakresu prawa pracy o inne roszczenia majątkowe wynosi 60 zł. W związku z powyższym, stosownie w § 15, Sąd przyznał radcy prawnemu B. S. (1) tytułem wynagrodzenia za nieopłaconą pomoc prawną świadczoną z urzędu z rachunku Skarbu Państwa kwotę 60 zł powiększoną o stawkę podatku VAT.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, zaskarżając go w części tj. w pkt I sentencji wyroku i wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. I sentencji wyroku poprzez uchylenie negatywnej oceny okresowej z dnia 26 września 2013 r. oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów prawa postępowania mającego wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. art 217 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie dowodu z zeznań świadków: G. G., O. K. i J. M. zgłoszonych w piśmie procesowym z dnia 9 grudnia 2015 r. oraz świadków: R. S., M. L. (2), R. C., E. W. i A. B. zgłoszonych w piśmie procesowym z dnia 16 kwietnia 2016 r., z powodu prekluzji, mimo że potrzeba powołania tych dowodów powstała dopiero wskutek składanych zeznań przez świadków w toku postępowania, a okoliczności na jakie mieli zeznawać zawnioskowani świadkowie miały istotne znaczenie w niniejszej sprawie, gdyż dotyczyły sposobu wykonywania przez powódkę pracy oraz stosunku kierownika Z. G. do powódki W. R. (1);

2. art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o zobowiązanie pozwanego do złożenia wszystkich sprawozdań, rejestrów, wykazów i czynności oraz planów urlopu z okresu 2010 - 2013 i uznanie, że dowód ten był nieistotny dla rozstrzygnięcia, pomimo że poprzez przeprowadzenie dowodu z wnioskowanych dokumentów powódka zamierzała wykazać, że wykonywała, swoją pracę w sposób rzetelny i skrupulatny oraz z pełnym zaangażowaniem, a także na ilość obowiązków powódki oraz pomimo tego, że okoliczności sporne pomiędzy stronami nie zostały dostatecznie wyjaśnione;

3. art. 232 k.p.c. poprzez uznanie, że powódka nie wykazała, że wykonywała swoją pracę terminowo, rzetelnie i efektywnie, że wydana negatywna ocena okresowa była nieuzasadniona, czy też wynikała z uprzedzeń ze strony kierownika Z. G., podczas gdy strona powodowa zaoferowała odpowiednie wnioski dowodowe mające na celu wykazanie ww. okoliczności jednakże zostały one oddalone przez Sąd Rejonowy jako nieistotne dla sprawy (dokumenty), bądź spóźnione (zeznania świadków).;

4. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, wbrew zasadom logiki, a w szczególności wbrew doświadczeniu życiowemu polegającym na ustaleniu stanu faktycznego jedynie w oparciu o zeznania świadków - przełożonego powódki i jej współpracowników i uznaniu tych zeznań jako w pełni wiarygodnych, podczas gdy świadek Z. G. podczas swoich zeznań miał na uwadze potwierdzenie prawdziwości sporządzonej oceny okresowej, zaś pozostali świadkowie są nadal zatrudnieni u pracodawcy co też Sąd powinien mieć na uwadze przy ocenie ich wiarygodności;

5. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem zeznań złożonych przez powódkę W. R. (1) oraz przekroczenie granic swobodnej oceny dowodu i uznanie tych zeznań jako niewiarygodnych i nieprzekonujących, podczas gdy powódka w swoich zarówno pisemnych jak i ustnych wyjaśnieniach w sposób wiarygodny wykazała, że wykonywała swoje obowiązki rzetelnie i skrupulatnie, a wydana ocena okresowa jest krzywdząca.

Jednocześnie powódka na podstawie art. 380 k.p.c. wniosła o rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowień Sądu Rejonowego z dnia:

- 24 marca 2016 r. oddalającego wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków G. G., O. K. i J. M. na okoliczność sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków, służbowych oraz współpracy z innymi pracownikami pozwanego,
- 24 marca 2016 r. oddalającego wniosek dowodowy o zobowiązanie pozwanego do złożenia sprawozdania, raportów i czynności oraz planów urlopu w latach 2010 - 2013 na okoliczność tego, że powódka wykonywała swoje obowiązki w sposób prawidłowy,
- 21 czerwca 2016 r. oddalającego wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków R. S., M. L. (1), R. C. i E. G. na okoliczność sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych oraz współpracy z innymi pracownikami pozwanego i przeprowadzenie ww. dowodów przez Sąd II instancji na okoliczności tam zgłoszone.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie wniosków dowodowych wskazanych w apelacji, oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed sądem drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest nieuzasadniona.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu analizy motywów, jakimi kierował się Sąd pierwszej instancji wydając zaskarżony wyrok, ocenił również prawidłowość przeprowadzonego postępowania dowodowego, trafność subsumcji stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa jak również prawidłowość przedstawionych rozważań, zarówno w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych, oceny zebranych w sprawie dowodów jak również w zakresie zastosowanych przepisów prawa i ich wykładni. Ustalenia stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego są prawidłowe, a Sąd Okręgowy przyjmuje je jako podstawę także własnego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

Na wstępie odnieść się należało do zgłoszonego przez powódkę wniosku o rozpoznanie przez Sąd II Instancji postanowień Sądu I instancji z dnia 24 marca 2016 r. oraz 21 czerwca 2016 r. Dopuszczalność kontroli niezaskarżalnych postanowień Sądu I instancji przez Sąd odwoławczy w trybie art. 380 k.p.c. znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, który wskazuje, że „warunkiem takiej kontroli niezaskarżalnego postanowienia, które miało wpływ na wynik sprawy, jest zamieszczenie stosownego wniosku w środku odwoławczym skierowanym przeciwko postanowieniu podlegającemu zaskarżeniu zażaleniem” (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2014 r., II UZ 63/13, LEX nr 1418894). Sąd Odwoławczy w pełni podziela również stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym „gdy w sprawie występuje profesjonalny pełnomocnik wniosek taki powinien być jednoznacznie sformułowany, gdyż nie ma podstaw do przypisywania pismom przez niego wnoszonym treści wprost w nich niewyrażonych” (por. np. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2008 r., II CZ 54/08, LEX nr 447663; z dnia 28 października 2009 r., II PZ 17/09, LEX nr 559946).

W ocenie Sądu Okręgowego wniosek powódki nie zasługiwał na uwzględnienie. Podkreślenia wymaga, że zarządzeniem z dnia 1 lipca 2014 r. (k. 270) pełnomocnikowi powódki ustanowionemu z urzędu został udzielony 21 dniowy termin na zgłoszenie wniosków dowodowych pod rygorem pominięcia wniosków złożonych po tym terminie, zaś na rozprawie w dniu 9 października 2014 r. Sąd określił stronie powodowej 7 - dniowy termin celem sprecyzowania ostatecznego stanowiska oraz zgłoszenia wniosków dowodowych (k. 304). Tymczasem wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków : G. G., O. K. i J. M. został zgłoszony w piśmie procesowym z dnia 9 grudnia 2015 r. ( k 376), zaś wniosek o dopuszczenie dowodów z zeznań świadków R. S., M. L. (1), R. C. i E. G. w piśmie procesowym z dnia 16 kwietnia 2016 r. (k. 434) a więc znacznie po upływie zakreślonego przez Sąd terminu na zgłoszenie wniosków dowodowych. W zaistniałej sytuacji Sąd Rejonowy zgodnie z dyspozycją art. 217 § 2 i 3 k.p.c. powyższe wnioski dowodowe oddalił. W ocenie Sądu odwoławczego powódka ani w postępowaniu przed Sądem I instancji, ani w apelacji nie uprawdopodobniła, że nie zgłoszenie wniosków dowodowych w zakreślonym przez Sąd terminie nastąpiło bez jej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowodowałoby zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że wystąpiły inne wyjątkowe okoliczności. Okoliczności na jakie mieliby zeznawać ww. świadkowie wskazane w piśmie procesowym z dnia 8 grudnia 2015 r. tj. " na okoliczność sumiennego podejścia do powierzonych obowiązków przez powódkę oraz wykonywania przez nią pracy w sposób zgodny z przydzielonymi obowiązkami" oraz w piśmie z dnia 16 kwietnia 2016 r. "Na okoliczność sposobu wykonywania przez powódkę W. R. (1) obowiązków służbowych oraz współpracy z innymi pracownikami (...) Urzędu Wojewódzkiego" potwierdzają powyższe stanowisko o możliwości złożenia tych wniosków dowodowych w terminie zakreślonym przez Sąd. Podkreślić bowiem należy, że tylko w razie ustalenia przez sąd, że w dacie upływu terminu na zgłoszenie ostatecznych wniosków dowodowych strona dowodów tych nie знаła, nie były one jej dostępne, lub ze względu na okoliczności sprawy potrzeba powołania tych dowodów wynikała później, sąd winien dowody zgłoszone później, dopuścić. Taka sytuacja w przedmiotowej sprawie nie miała miejsca. Wbrew odmiennej ocenie powódki w terminie zakreślonym przez sąd I instancji możliwe było wskazanie wszystkich wniosków dowodowych,

w tym dokumentów i dowodu z zeznań świadków. Przeprowadzenie powyższych dowodów wiązałoby się również z koniecznością wyznaczania kolejnych terminów rozpraw a zatem prowadziłoby do zwłoki w rozpoznaniu niniejszej sprawy. Wbrew bowiem odmiennemu stanowisku strony apelującej dla oceny wpływu spóźnionego powołania na możliwość przewleczenia postępowania istotny będzie stan postępowania istniejący w momencie zgłaszania danego twierdzenia lub dowodu. Jeżeli postępowanie prowadzone po uwzględnieniu spóźnionego materiału procesowego trwałoby dłużej niż postępowanie, w którym materiał ten zostałby pominięty, to sąd takich twierdzeń i dowodów uwzględnić nie może (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi - I Wydział Cywilny z dnia 27 lutego 2015 r. I ACa 909/14 Legalis numer 1285496). Z kolei wniosek dowodowy o zobowiązanie pozwanego do złożenia sprawozdań, raportów i czynności oraz planów urlopu w latach 2010 – 2013 na okoliczność sposobu wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych oraz współpracy z innymi pracownikami pozwanego miały irrelevantne znaczenie z punktu widzenia rozstrzygnięcia i z tego względu również podlegał oddaleniu. Słusznie Sąd I instancji podniósł, że strona pozwana nie twierdziła, że powódka wszystkie swoje czynności wykonywała nieprawidłowo, ale przede wszystkim zarzucano powódce powolne i nieterminowe wykonywanie pracy a w konsekwencji istotnie powyższe dokumenty nie mogły podważyć zasadności zarzutów formułowanych względem powódki a zawartych w ocenie okresowej. Ponadto dodatkowo należy zwrócić uwagę, że powódka była oceniana za okres od 12 października 2011 r. do 26 września 2013 r. a zatem jej wniosek dowodowy o zobowiązanie pozwanego do złożenia sprawozdań, raportów i czynności oraz planów urlopu w części dotyczyłby okresu, za który powódka była oceniona w poprzedniej ocenie okresowej.

Chybione są zarzuty naruszenie przepisów art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. (punkt 1 zarzutów apelacji), art. 217 § 3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. (punkt 2 zarzutów apelacji). Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W ocenie Sądu Okręgowego fakty istotne sąd I instancji ustalił, nie naruszając przy tym dyspozycji art. 217 k.p.c. Jak już wskazano powyżej powódka reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu nie zachowała terminu do złożenia wniosków dowodowych, zasadne było zatem oddalenie jej wniosków dowodowych o przesłuchanie świadków, z kolei wniosek dowodowy o zobowiązanie pozwanego do złożenia wszystkich sprawozdań, rejestrów, wykazów i czynności oraz planów urlopu, które powódka sporządzała w okresie 2010 – 2013 był nieistotny dla rozstrzygnięcia. Przepis art. 217 k.p.c. określa czasowe ramy powoływania przez stronę okoliczności faktycznych i zgłaszania wniosków dowodowych. Co do zasady, strona może to czynić aż do zamknięcia rozprawy w I instancji. W doktrynie wyrażono słuszny pogląd, że po nowelizacji ustawy – Kodeks postępowania cywilnego ustawą z 16.9.2011 r., możliwość powoływania twierdzeń i dowodów aż do zamknięcia rozprawy, połączona została z ryzykiem ich pominięcia w razie uznania ich przez sąd za spóźnione. Okoliczności faktyczne i dowody powinny być bowiem przytaczane na rozprawie we właściwym czasie, tj. przy uwzględnieniu stanu wiedzy strony co do faktów i dowodów, z których chce skorzystać dla uzasadnienia zgłaszanych żądań lub zwalczania twierdzeń przeciwnika (por. K. Weitz, [w:] K. Markiewicz (red.), *Reforma postępowania cywilnego w świetle projektów Komisji Kodyfikacyjnej*, Warszawa 2011, s. 17, 23).

Oznacza to, że na stronę nałożony został ciężar powołania okoliczności faktycznych i zgłoszenia wniosków dowodowych najszybciej, jak to tylko jest możliwe w danym postępowaniu, w tym również w pismach procesowych mających na celu przygotowanie rozprawy. Sankcją spóźnionego zgłoszenia przez stronę twierdzeń i dowodów jest ich pominięcie przez sąd. Twierdzenia i dowody przedstawione po czasie właściwym nie będą pominięte jeżeli strona uprawdopodobni, że zgłasza je później bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności (art. 217 § 2 k.p.c.), czego jednakże w przedmiotowej sprawie powódka nie uprawdopodobniła. Ponadto jak już zostało wskazane powyżej dopuszczenie przedmiotowych dowodów spowodowałoby zwłokę w rozpoznaniu sprawy. Podkreślić szczególnie należy, że powódka nie została w toku postępowania, po terminie zakreślonym przez Sąd na zgłoszenie wniosków dowodowych „zaskoczona” nowymi twierdzeniami ze strony pozwanej, które powodowałyby konieczność podjęcia przez nią stosownej obrony. Ponadto – odnośnie oddalenia przez Sąd wniosku o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia ww. dokumentów – wskazać należy, że sąd nie ma obowiązku uwzględniania każdego zgłoszonego wniosku dowodowego, co więcej - jest zobligowany do pewnej selekcji zaproponowanych środków dowodowych i oceny, czy są one potrzebne i przydatne dla poczynienia ustaleń faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy a nadto do ocen. Nie można bowiem zapominać, że zgodnie z art. 227 k.p.c., przedmiotem dowodu są jedynie



fakty mające dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie. Oddalenie wniosków dowodowych, czy też pominięcie niektórych dowodów nie może zostać zatem uznane za nieprzeprowadzenie postępowania dowodowego.

Nie jest również zasadny zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. W ramach uzasadnienia tego zarzutu powódka po raz kolejny wskazała, że Sąd oddalił zaofiarowane przez powódkę wnioski dowodowe. Jak słusznie wskazano w orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.05.2003 r., II CK 367/02 Legalis numer 150213) przepis art. 232 zd. 1 k.p.c. jest źródłem ustawowego obowiązku stron wskazywania dowodów. Sąd nie mógł więc naruszyć przepisu będącego źródłem obowiązku stron, a nie źródłem obowiązku Sądu. Ponadto zwrócić należy uwagę, że powyższa argumentacja została podniesiona przez apelującą również w ramach zarzutów naruszenia art. 217 k.p.c., (pkt. 1 i 2 apelacji) który to przepis jest źródłem obowiązku Sądu i w związku z tym co do zasady mógłby zostać naruszony przez Sąd, co jednakże nie miało miejsca w przedmiotowej sprawie z przyczyn wskazanych przez Sąd Okręgowy przy omawianiu braku zasadności podniesienia tego zarzutu.

Przed przystąpieniem do oceny zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. z uwagi na specyfikę niniejszej sprawy toczącej się na skutek zakwestionowania przez powódkę dokonanej przez pozwanego jej oceny okresowej należy poczynić uwagi odnośnie zakresu sądowej kontroli oceny okresowej. Sąd Okręgowy zaznacza, że w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego, wyrażone po wnikliwym przeanalizowaniu linii orzecznictwa Sądu Najwyższego (w tym m.in. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r. sygn. akt III PZP 10/15) – którą Sąd odwoławczy również w pełni akceptuje - że rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej, sąd uprawniony jest wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz kontroli uzasadnienia jedynie negatywnych ocen częściowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych i zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 k.p.). Ocena na podstawie obiektywnych kryteriów to ocena konfrontująca te kryteria z rzeczywistym stanem rzeczy. W przypadku uznania, że ocena nie została dokonana na podstawie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, sąd nie zmienia oceny okresowej, a jedynie działa kasatoryjnie (uchyla ją), co obliuguje pracodawcę do jej ponownego sporządzenia. Sąd Rejonowy słusznie wywiódł, że ocena sądowa działania pracodawcy winna mieć wyłącznie charakter kontrolny, a nie skutkować niedopuszczalnym zastępowaniem pracodawcy przy dokonywaniu takiej oceny.

Nie budzi wątpliwości w świetle przytoczonego przez Sąd Rejonowy orzecznictwa Sądu Najwyższego, że kontrola merytoryczna Sądu następuje w ograniczonym zakresie, znacznie węższym niż zakres oceny jaki dozwolony jest pracodawcy. Ocena okresowa urzędnika i pracownika służby cywilnej jest zbiorem (sumą) określonych ocen (opinii) wyrażanych według określonych kryteriów za pomocą przyjętej punktacji. Jak każda więc opinia ze swej istoty nie jest wolna od subiektywnego osądu osoby oceniającej. Przyjęcie określonych kryteriów ma nadać ocenie walor obiektywizmu, lecz nie pozbawia pracodawcy prawa do indywidualnej oceny pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 274/10, Legalis numer 1372923 ).

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest chybiony. Przepis ten ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

Skarżąca, chcąc podważyć ocenę dowodów zastosowaną przez sąd, powinna wykazać istotne błędy logicznego rozumowania, sprzeczności dokonanej przez sąd oceny z doświadczeniem życiowym, brak wszechstronności, czy też bezzasadne pominięcie dowodów, które mogłyby prowadzić do wniosków odmiennych, aniżeli te, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia. Powódka powyższemu nie sprostала.

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu.

Wywody apelacji sprowadzające się do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego za niewystarczające należy uznać oparcie zarzutów apelacji na własnym przekonaniu o innej niż przyjął to Sąd wadze doniosłości poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena Sądu I instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 1998r., II CKN 4/98, niepubl). Sąd Rejonowy wyczerpująco oraz rzeczowo wypowiedział się w uzasadnieniu co do powodów, dla których obdarzył wiarygodnością dowody przedstawione przez strony, w tym zeznania świadków, a Sąd Okręgowy nie znajduje podstaw do uznania, że przy tej ocenie została przekroczona granica swobodnej oceny dowodów.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. zawiera nakaz - nie doznający wyjątku, aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu. Jak wskazano i co należy ponownie podkreślić wobec zarzutów apelacji wyraz tej oceny Sądu Rejonowego znalazł się w motywach wyroku, a uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada wymogom art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że w niniejszej sprawie strona pozwana na której spoczywał obowiązek wykazania jakie konkretnie uchybienia czy zdarzenia uzasadniały przyjętą ocenę pracownika na poziomie „poniżej oczekiwań” w kryteriach: „rzetelność i terminowość”, „zorientowanie na osiąganie celów”, „skutecznej komunikacji”, „umiejętności współpracy”, „pozytywnego podejścia do klienta” sprostowała ciężarowi dowodu. Przede wszystkim podkreślenia wymaga, że uzasadnienie ocen częściowych, w których powódka została oceniona na „poniżej oczekiwań” jest bardzo szczegółowe, odwołuje się do konkretnych sytuacji, zdarzeń, umiejscowionych w czasie. Analiza całościowa przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków – Z. G. (przełożonego oceniającego powódkę) oraz współpracowników powódki - A. K. (1), B. S. (2), A. K. (2) i M. K. słusznie doprowadziła Sąd do kontestacji, że opinia okresowa była miarodajna, rzetelna i obiektywna. Zeznania ww. świadków, w których podawali przykłady niewłaściwego wykonywania obowiązków służbowych przez powódkę, zdarzeń z udziałem powódki, które były powodem oceny powódki w zakresie ww. kryteriów na „poniżej oczekiwań” były ze sobą spójne, wzajemnie się uzupełniały a nadto znalazły odzwierciedlenie w sporządzanych na bieżąco notatkach urzędowych a przez to należało obdarzyć je walorem wiarygodności. Jednocześnie Sąd nie dopatrył się w ich zeznaniach sprzeczności, elementów konfabulacji, które nakazywałyby odmienną oceną ich wiarygodności. Okoliczność, że świadkowie są pracownikami strony pozwanej nie oznacza automatycznie, że ich zeznania są niewiarygodne. Wręcz przeciwnie świadek Z. G. jako przełożony powódki oraz pozostali ww. świadkowie jako współpracownicy powódki mogli poczynić własne obserwacje na temat wykonywania obowiązków przez powódkę. Podkreślenia wymaga, że świadek Z. G. w swoich zeznaniach bardzo szczegółowo przedstawił zarzuty jakie kierował do powódki dotyczące wykonywania przez nią obowiązków służbowych. Oczywiście jest, że zeznania świadka Z. G. są najbardziej szczegółowe, gdyż obejmują najwięcej faktów, przykładów niewłaściwego wykonywania obowiązków przez powódkę, które następnie zostały uwzględnione w ocenie okresowej, gdyż był on przełożonym powódki, miał pełne uprawnienie do oceny pracy powódki, jej przydatności na zajmowanym stanowisku. Na aprobatę zasługuje również fakt, że przełożony powódki dokumentował na bieżąco niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych powódki w postaci notatek służbowych, co dodatkowo świadczy o obiektywizmie i rzetelności w następnie przeprowadzonej ocenie okresowej powódki. W tej sytuacji dowolne, sprzeczne z logiką byłoby uznanie za wiarygodne zeznań powódki, które nie mają potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny słusznie nie oparł się na zeznaniach świadka A. T. i H. R., gdyż nie mieli oni wiedzy na temat zakresu obowiązków powódki ani sposobu realizacji przez nią obowiązków służbowych. Sąd odmawiając wiarygodności zeznaniom świadka H. R. trafnie wskazał, że świadek czerpała swoją

wiedzę od powódki w związku z czym jej zeznania w większości stanowiły powtórzenie subiektywnych ocen powódki. Podkreślić również należało, że nie znalazły one potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ocenę Sądu I instancji, że w przedmiotowej sprawie został zachowany tryb przeprowadzenia oceny okresowej wskazany w przepisach ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 30 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 2016 r. poz. 34) oraz Rozporządzeniu Prezesa rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. Powódka została oceniona prawidłowo w określonym terminie, na podstawie kryteriów z którymi została zapoznana wcześniej. Ocena została dokonana przez bezpośredniego przełożonego powódki, po przeprowadzeniu rozmowy z powódką, który uwzględnił cały jej okres pracy objęty oceną. Sąd Rejonowy prawidłowo również uznał, że ocena kwalifikacyjna powódki była miarodajna, rzetelna i obiektywna. Obraz pracy powódki wypływający z zebranego w sprawie materiału dowodowego jest zgodny z wnioskami sformułowanymi w opinii pisemnej powódki z dnia 26 września 2013 r. Analiza materiału dowodowego doprowadziła Sąd do słusznej oceny, że powódka w sytuacjach szczegółowo opisanych w treści oceny okresowej wykazała się nierzetelnością, nieterminowością. Nadto powódka pracowała nieefektywnie, nieelastycznie i bez zaangażowania (co dotyczyło w szczególności archiwizacji dokumentów), nierzetelnie informowała przełożonego o sytuacjach w pracy, deprecjonowała pracę pozostałych pracowników wydziału, w tym przełożonego, nie mogąc ułożyć sobie z nimi poprawnych relacji służbowych. Pracodawca miał uzasadnione podstawy, aby pracę w kwestionowanych przez nią obszarach ocenić negatywnie – poniżej oczekiwań. Powódka nie wykazała, że taka ocena jej pracy była nieuzasadniona, czy wynikała z uprzedzeń ze strony przełożonego.

Reasumując, Sąd I instancji prawidłowo uznał, że ocena okresowa powódki została oparta na całościowej ocenie jej pracy i nie wykraczała poza przewidziane ustawą ramy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację powódki oddalił.

Sąd Okręgowy przyznał ze środków Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Warszawie wynagrodzenie w kwocie 120 zł na rzecz pełnomocnika powódki z urzędu na podstawie § 2 ust. 1 w zw. z § 15 ust. 1 pkt. 3 w zw. z § 16 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1805), powiększone o stawkę podatku VAT. Na podstawie § 4 ust. 3 ww. rozporządzenia wynagrodzenie dla pełnomocnika z urzędu podwyższa się o kwotę podatku od towarów i usług wyliczoną według stawki podatku obowiązującej dla tego rodzaju czynności na podstawie przepisów o podatku od towarów i usług.

Monika Sawa Małgorzata Kluziak Bożena Rzewuska

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego