

sygn. akt VII Pa 147/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz

SO Renata Gąsior

Protokolant: Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 lutego 2016 r. w W.

sprawy z powództwa J. Z.

przeciwko Wojewódzkiemu Inspektoratowi Ochrony (...) i Nasiennictwa  
w W.

w przedmiocie odwołania od oceny okresowej

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 17 września 2015 r., sygn. VI P 275/14

oddala apelację.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz

**Sygn. akt VII Pa 147/15**

## UZASADNIENIE

J. Z. powołując się na art. 83 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227 poz. 1505 z późn. zm.), złożył odwołanie od oceny okresowej Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i Nasiennictwa w W. i wniósł o sporządzenie oceny okresowej po raz drugi albo zmianę ocen cząstkowych dotyczących poziomu spełnienia sześciu kryteriów oceny, w których został oceniony „znacznie poniżej oczekiwań” i „poniżej oczekiwań” – do oceny „na poziomie oczekiwań” i przyznanie oceny pozytywnej, tj. ustalenie ogólnego poziomu spełnienia kryteriów oceny „na poziomie oczekiwań”.

W odpowiedzi na pozew Wojewódzki Inspektorat Ochrony (...) i Nasiennictwa w W. wniósł o oddalenie powództwa, wskazując, że ocena okresowa z dnia 27. Marca 2013 roku została dokonana przez osobę uprawnioną i kompetentną.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie wyrokiem z dnia 17 września 2015 roku uchylił ocenę okresową J. Z. z dnia 27 marca 2013 roku i zobowiązał Wojewódzki Inspektorat Ochrony (...) i Nasiennictwa w W. do sporządzenia ponownej oceny.

Postanowieniem z dnia 18 listopada 2015 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie postanowił uzupełnić wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie z dnia 17 września 2015 r. w ten sposób, że zasądził od Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony (...) i Nasiennictwa w W. na rzecz J. Z. kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

***Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący stan faktyczny:***

Powód J. Z. był zatrudniony w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony (...) i Nasiennictwa w W. na stanowisku kierownika Oddziału w O. w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 maja 2004 roku, a na stanowisku ostatnio zajmowanym od 1 października 2010 roku. Jego bezpośrednim przełożonym był Pierwszy Zastępca Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i Nasiennictwa w W. A. A.. Powód posiadał kwalifikacje zawodowe niezbędne na zajmowanym stanowisku.

J. Z. podlegał corocznym ocenom pracowniczym. W dniu 23 listopada 2012 roku otrzymał ocenę pozytywną „na poziomie oczekiwań”, która została wystawiona przez jego ówczesną przełożoną A. N.. Powód odwołał się od tej oceny do Sądu. Wyrokiem dnia 23 listopada 2012 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. Z.. Na skutek jego apelacji Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zmienił ocenę okresową poprzez wpisanie oceny cząstkowej 3 punkty w części kryterium doskonalenie zawodowe.

W dniu 27 marca 2013 roku J. Z. otrzymał ocenę negatywną - „poniżej oczekiwań”. Ocena ta została sporządzona przez Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i Nasiennictwa w W. A. N., która nie była wówczas jego bezpośrednim przełożonym. Jak wynika z opisu stanowiska pracy bezpośrednim przełożonym J. Z. był Zastępca Wojewódzkiego Inspektora (wówczas na tym stanowisku od dwudziestu jeden miesięcy) – A. A., który został poinformowany o przeprowadzonej ocenie okresowej powoda, o jej wyniku i nie wniósł do niej żadnych uwag. W czasie sporządzania oceny okresowej powoda jego przełożony A. A. przebywał na 3 dniowym zwolnieniu lekarskim.

Oceniający omówił z J. Z. główne obowiązki wynikające z opisu zajmowanego stanowiska, oczekiwań, co do sposobu spełnienia kryteriów oceny, a także cele do osiągnięcia oraz sposób realizacji tych celów. Jako kryterium do oceny okresowej przyjęto: rzetelność i terminowość, wiedzę specjalistyczną i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiągnięcie celów, doskonalenie zawodowe, umiejętność negocjowania, zarządzanie zasobami, zarządzanie personelem, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność. W części opisowej opinii wskazano, że praca powoda w poszczególnych zakresach przedstawiała się poniżej oczekiwań.

Uzasadnieniem przyznania oceny cząstkowej „znacznie poniżej oczekiwań” w kryterium rzetelność i terminowość było: nieterminowe przysyłanie informacji, przedstawianie fałszywych dat, co do podpisania strony pierwszej arkusza oceny z datą wsteczną, z tym, że część okoliczności w niej wskazanych odnosiły się do poprzedniego okresu oceny.

W kryterium wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania powód również otrzymał ocenę cząstkową „znacznie poniżej oczekiwań”. Uzasadnieniem oceny były: nieprawidłowości przy wykonywaniu zadań ustawowych z zakresu nadzoru nad kontrolą w jednostkach uprawnionych do szkoleń, świadome łamanie Kodeksu Etyki Służby Cywilnej, pomawianie Wojewódzkiego Inspektora o łamanie prawa, wymuszania działań, kłamstwa, o brak kompetencji na stanowisku, ośmieszanie pracodawcy.

Trzecim kryterium, w którym powód otrzymał ocenę cząstkową „znacznie poniżej oczekiwań” było doskonalenie zawodowe. W uzasadnieniu zostało wskazane: nie uczestniczenie w szkoleniu merytorycznym, niespełnienie wymogów będących w zakresie wykształcenia zgodnie z opisem stanowiska.

W kryterium umiejętność negocjowania powód otrzymał ocenę cząstkową „poniżej oczekiwań”, a w uzasadnieniu przyznanej oceny zostało podane: nie informowanie pracodawcy tylko inne organy o konflikcie i kwestiach

spornych, nie przedstawianie propozycji rozwiązań, nie pytanie o sposób realizacji, interpretację przy niezrozumieniu określonych działań (pism).

W kryterium podejmowanie decyzji i odpowiedzialność również została przyznana powodowi ocena „poniżej oczekiwań”. W uzasadnieniu było napisane: nie podejmowanie żadnych decyzji w celu poprawienia efektywności pracy oddziału, nie podejmowanie terminowych działań w zakresie zadań fitosanitarnych (cms).

Powód zapoznał się z kryteriami oceny oraz terminem sporządzenia oceny okresowej w dniu 27 marca 2013 roku.

J. Z. złożył sprzeciw od oceny sporządzonej w dniu 27 marca 2013 roku. W wyniku jego rozpoznania nastąpiła częściowa zmiana oceny w zakresie doskonalenia zawodowego poprzez wykreślenie zapisu: „nie uczestniczenie w szkoleniu merytorycznym, nie spełnienie wymogów niezbędnych w zakresie wykształcenia zgodnym z opisem stanowiska”. Pomimo anulowania części uzasadnienia wysokość oceny w tym kryterium nie uległa podwyższeniu.

### ***Sąd I instancji poczynił następujące rozważania prawne:***

J. Z. podlegał okresowej ocenie na podstawie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz. U. nr 74 poz. 633) wydane na podstawie art. 83 ustawy o służbie cywilnej. Przepisy ustawy tej regulują kwestię sporządzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej oraz pracowników służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Oceny pracownicze stanowią istotny element zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. Są mechanizmem oceny wykonywania powierzonych obowiązków, wyznaczania kierunków rozwoju zawodowego oraz elementem motywacyjnym. Stanowią dla pracowników źródło rzetelnych informacji, w jaki sposób jest oceniana ich praca.

Sąd Rejonowy wskazał, że ocena okresowa dotyczy wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy, a jej niezbędnym elementem są wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego ocenianego. Oceniani członkowie korpusu służby cywilnej mają prawo i obowiązek podlegania ocenom okresowym, co wynika bezpośrednio z ich stosunku pracy.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd I instancji podkreślił, że ocena okresowa pracowników służby cywilnej ma swoje uzasadnienie, w jakości i efektywności tej służby. Przedmiot oceny dotyczy pracy zatrudnianych pracowników, a ściślej wykonywanych obowiązków, i w tej roli pracodawca realizuje swoje zadanie wynikające ze stosunku pracy. Pracownik zobowiązany jest poddać się ocenie okresowej i przyjąć ją albo wnieść sprzeciw z prawem do dalszej kontroli w postępowaniu przed sądem pracy w przypadku nieuwzględnienia jego sprzeciwu od oceny okresowej. Ponadto pracodawca jest obowiązany kierować się kryteriami obiektywnymi, a nie osobistymi sympatiami czy antypatiami oraz działać sprawiedliwie. Pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Kryterium oceny jego pracy nie mogą natomiast stanowić oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (por. wyrok z dnia 30 października 2013 roku sygn. II PK 32/13, wyrok z 10 listopada 1998 roku, sygn. I PKN 428/98)

Sąd I instancji w zakresie procedury dokonywania ocen okresowych członków służby cywilnej powołał się na rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania kontroli okresowych członków służby cywilnej. Rozporządzenie 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 stanowiskiem kierownika urzędu, które jest stanowiskiem w Służbie Cywilnej - będący Załącznikiem nr 1 do rozporządzenia. Wskazano w nim zaś, że kryterium "rzetelność i terminowość" oznacza: "dbałość o przedstawianie wiarygodnych danych, faktów i informacji, po wnikliwym rozpoznaniu sytuacji z wykorzystaniem dostępnych źródeł. Dbałość o przestrzeganie określonych przepisami terminów dotyczących wykonywanych zadań. Wywiązywanie się

z zadań w wyznaczonym przez przełożonego terminie i bez zbędnej zwłoki. Kryterium „Wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” oznacza zgodnie z załącznikiem "posiadanie wiedzy z konkretnej dziedziny, warunkującej odpowiedni poziom merytoryczny realizowanych zadań”. Umiejętność zastosowania posiadanych informacji w praktyce przy wykonywaniu obowiązków. Umiejętność doboru odpowiednich narzędzi lub technologii w celu wykonania zadania. Znajomość przepisów niezbędnych do właściwej realizacji obowiązków. Umiejętność wyszukania i zastosowania właściwych przepisów odpowiednich do rodzaju sprawy. Rozpoznawanie spraw, które wymagają współdziałania ze specjalistami z innych dziedzin. Z kolei kryterium "Zorientowanie na osiąganie celów" oznacza "Planowanie działań i organizowanie pracy w celu wykonania zadań. Umiejętność identyfikacji celów, określania ram czasowych działania, przyjmowanie odpowiedzialności w trakcie realizacji zadań i wywiązywanie się z zobowiązań. Ustalanie priorytetów działania, efektywne wykorzystywanie czasu. Opracowywanie planów na odpowiednim poziomie szczegółowości i możliwych do realizacji. Planowanie sposobu osiągnięcia celów, sprawdzanie realizacji działań z planem. Dostosowanie planów i organizacji pracy do zmieniających się okoliczności. Wykazywanie zaangażowania w realizację celów". Kryterium "Doskonalenie zawodowe" odpowiada natomiast "Nastawienie na własny rozwój i podnoszenie kwalifikacji. Zdolność i skłonność do uczenia się, uzupełniania wiedzy oraz podnoszenia kwalifikacji tak, aby zawsze posiadać aktualną wiedzę i odpowiednie umiejętności. Wykazywanie zainteresowania rozwijaniem swoich kompetencji, w szczególności przez samodoskonalenie, szkolenia, uczenie się od innych czy rozwiązywanie problemów".

Sąd Rejonowy powołując się na art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz. U. z dnia 23 grudnia 2008 r.) wskazał, że urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego, z zastrzeżeniem ust. 2. Oceny dokonuje bezpośredni przełożony lub w stosunku do osób zajmujących wyższe stanowiska – kierujący urzędem lub dyrektor generalny urzędu. Ocenę sporządza się co 24 miesiące. Przedmiotem stałej oceny członka korpusu służby cywilnej jest wykonywanie powierzonych mu zadań oraz sposób realizacji jego obowiązków. Na podstawie wyników bieżącej oceny ustala się indywidualne programy doskonalenia zawodowego członka korpusu.

W ocenie Sądu I instancji w sytuacji, gdy pracownik konsekwentnie kwestionował ocenę „poniżej oczekiwań” to na pozwanym pracodawcy spoczywał obowiązek wykazania, jakie konkretne uchybienia czy zdarzenia uzasadniały taką ocenę pracownika i z czego to wynikało. Pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie wskazał konkretnych okoliczności i zdarzeń, które łącznie uzasadniałyby przyznanie powodowi oceny "poniżej oczekiwań".

Sąd Rejonowy uznał, że pozwany nie sprostował ciężącemu na nim obowiązkowi dowodowemu, wskazując że niewystarczające było kwestionowanie żądania J. Z. co do zasady. Powód słuchany w charakterze strony nie był w stanie w sposób racjonalny odnieść się do oceny „poniżej oczekiwań”. Pozwany w arkuszu ocen w sposób ogólny odwołał się do pewnych zdarzeń nie umiejscawiając ich w czasie i nie wskazując konkretnych faktów pozbawiając tym samym sąd możliwości przeprowadzenia ich weryfikacji. Wobec takiego stanowiska strony pozwanej zdaniem Sądu I instancji nie było możliwe dokonanie kontroli oceny pracy powoda.

Ponadto Sąd zauważył, że ocena była sporządzona nie przez bezpośredniego przełożonego, co jest niezgodne z art. 81. ustawy o służbie cywilnej.

Mając powyższe na uwadze sąd uchylił ocenę okresową powoda z dnia 27 marca 2013 r i zobowiązał pozwanego do sporządzenia ponownej oceny.

Orzeczenie Sądu I instancji zostało zaskarżone przez Wojewódzkiego Inspektora Ochrony (...) i Nasiennictwa w W. w całości. Pełnomocnik pozwanego wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów postępowania to jest art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nie uwzględnienie przez Sąd zgłoszonych przez pozwanego dowodów w postaci pisemnych dokumentów i zeznań świadka i tym samym nieprawidłowe ustalenie stanu faktycznego. Pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania sądowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

J. Z. w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie w całości oraz obciążenie pozwanego kosztami procesu.

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

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne poczynione przez Sąd Rejonowy i przyjmuje je za swoje.

Skarżący we wniesionym środku odwoławczym podniósł wyłącznie zarzut naruszenia prawa procesowego przez Sąd I instancji, a mianowicie art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c.

Na wstępie podkreślić należy, że okoliczności przytoczone w środku odwoławczym odnoszące się do oceny zachowania powoda oraz jego stosunku do pracodawcy pozostają irrelevantne dla oceny zasadności wniesionego przez J. Z. odwołania.

Z uzasadnienia apelacji wynika, że skarżący kwestionuje dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę w zakresie nie sprostania wynikającemu z art. 6 k.c. ciężarowi dowodu.

Sąd Okręgowy podziela wyrażony przez Sąd I instancji pogląd, że to na pozwanym w niniejszej sprawie ciążył obowiązek udowodnienia zasadności dokonanej oceny okresowej. W sytuacji, gdy powód kwestionuje jej zasadność nie można nakładać na niego obowiązku udowadniania faktów, które nie miały w jego ocenie miejsca, a zostały wzięte pod uwagę podczas dokonywania oceny. To pozwany powinien przedstawić dowody, które nie tylko obiektywnie uzasadniały obniżenie oceny, jak również uzasadniały przyznanie konkretnej oceny w pięciostopniowej skali.

Gdyby przyjąć, jak chce tego skarżący, że zostały wykazane przez stronę pozwaną okoliczności uzasadniające obniżenie oceny pracy powoda, to na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie można ustalić kryteriów jakimi kierował się pozwany przyznając ocenę 1 „znacznie poniżej oczekiwań”, a nie ocenę 2 „poniżej oczekiwań”, co miało istotne znaczenie dla wyniku ogólnej oceny pracy powoda.

Zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie oceny zeznań świadka A. A. nie zasługiwał na uwzględnienie. Skarżący nie wskazał w czym upatruje błędnej oceny zeznań tego świadka.

Bezasadny okazał się również zarzut niewłaściwej oceny przez Sąd I instancji obowiązującego w Wojewódzkim Inspektoracie Ochrony (...) i Nasiennictwa w W. Regulaminu Organizacyjnego, z którego wynika, że Zastępcy Wojewódzkiego Inspektora, Główny Księgowy, Kierownicy Komórek Organizacyjnych oraz pracownicy na samodzielnych stanowiskach pracy odpowiadają za realizację powierzonych im zadań przed Wojewódzkim Inspektorem. Dokument, na który powołuje się skarżący jest wewnętrznym dokumentem pozwanego i określa zasady wewnętrznej organizacji i podziału kompetencji. Już sama językowa wykładnia § 9 ust. 7 Regulaminu Organizacyjnego daje podstawy do przyjęcia, że odnosi się on do odpowiedzialności pracowniczej jako związanej z wykonywaniem obowiązków służbowych. Ponoszenie odpowiedzialności służbowej przed jakąś osobą nie jest równoznaczne z tym, że ta osoba jest bezpośrednim przełożonym. Z art. 81 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej w jednoznaczny sposób wynika, że okresowej oceny urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonuje bezpośrednio przełożony. Zarówno z dokumentów jak i zeznań świadka A. A. wynika bezsprzecznie, że bezpośrednim przełożonym J. Z. nie był Wojewódzki Inspektor, ale Zastępca Wojewódzkiego Inspektora. Z tego względu Regulamin Organizacyjny pozwanego nie miał i nie mógł mieć żadnego wpływu na dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę prawidłowości dokonania oceny okresowej powoda.

Na marginesie zauważyć należy, że fakt prowadzenia przeciwko J. Z. postępowania karnego oraz odmowa poinformowania pracodawcy o toczącym się postępowaniu nie ma wpływu na sposób rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd I instancji.

W orzecznictwie przyjmuje się, że Sąd dokonując na podstawie art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej kontroli dokonanej oceny okresowej czyni to zarówno pod względem formalnym, to jest zachowania procedury określonej przepisami prawa, jak również pod względem merytorycznym (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 24 czerwca 2014 roku, III APa 4/14, Lex nr 1489142, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 30 października 2014 roku, III APa 17/14, Lex nr 1663062)

W niniejszej sprawie zostało ustalone nie tylko, że uzasadnienie ocen cząstkowych oceny okresowej J. Z. jest na tyle ogólne, że nie pozwala na prawidłową merytoryczną ocenę, ale również, że doszło do naruszenia procedury dokonywania ocen okresowych, ponieważ ocena nie została sporządzona przez bezpośredniego przełożonego powoda. W takiej sytuacji uzasadnionym było uchylenie oceny okresowej J. Z. z dnia 27 marca 2013 roku i zobowiązanie pozwanego do sporządzenia ponownej oceny.

Wbrew temu co wskazuje skarżący w apelacji Sąd Rejonowy nie był obowiązany do zawarcia w wyroku bądź uzasadnieniu wytycznych i wskazówek jakimi sposobami pozwany powinien dokonać ponownej prawidłowej oceny pracownika oraz kto ma jej dokonać. Podkreślić należy, że dokonywanie okresowych ocen pracowników jest ustawowym obowiązkiem pozwanego, a stosowne procedury wynikają z przepisów prawa.

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

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Włodzimierz Czechowicz