

Sygn. akt VI P 441/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2022 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

Protokolant: Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 17 marca 2022 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa U. G.

przeciwko (...) w W.

o odwołanie od oceny okresowej pracownika

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powódki U. G. na rzecz pozwanego (...) w W. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 441/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 listopada 2018 roku U. G. wniosła odwołanie od jej oceny okresowej jako pracownika służby cywilnej za okres od 3 października 2016 roku do 3 października 2018 roku w zakresie uchylenia jej w części dotyczącej oceny za przyznane kryteria: a) współpraca 1 punkt – znacznie poniżej oczekiwań oraz b) komunikacja 3 punkty – poniżej oczekiwań. Jako pozwaną wskazała (...) w W.. W uzasadnieniu podała, że nie zgadza się z argumentacją przedstawioną w uzasadnieniu oceny okresowej. Dodatkowo podała, że w przypadku wprowadzenia ruchomego czasu pracy i dyżurów, powódka po przedstawieniu położonym swoim wątpliwości została wyproszone ze spotkania.

(pozew – k. 1-3)

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podał, że wszelkie argumenty przemawiające za przyznaniem oceny okresowej negatywnej są prawdziwe i znajdują potwierdzenie w sytuacjach, które miały miejsce w przypadku powódki.

(odpowiedź na pozew – k. 48-53)

Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zakończenia procesu.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka jest zatrudniona od 1 października 2014 roku na podstawie umowy o pracę na pełen etat. Pracę wykonywała na stanowisku Głównego Specjalisty w Wydziale (...) w Oddziale pozwanego w W..

W zakresie obowiązków powódki jako głównego specjalisty było:

- 1) prowadzenie w ramach Oddziału i koordynacja w Rejonach spraw związanych z zarządzaniem nieruchomościami stanowiącymi siedziby Oddziału, Rejonów oraz (...),
- 2) prowadzenie sprawozdań z rozliczenia opłaty z tytułu prawa trwałego zarządu i podatków od nieruchomości stanowiących siedziby Oddziału, Rejonów oraz (...),
- 3) opracowanie, nadzór i koordynacja nad umowami najmu, dzierżawy, użyczenia lokali w oddziale, Rejonach oraz (...),
- 4) naliczanie i uiszczanie opłat za wprowadzania gazów i płynów w powietrze,
- 5) prowadzenie spraw związanych z (...), w szczególności przygotowanie zestawienia do (...) i innych substancji,
- 6) prowadzenie spraw związanych z rozliczeniem kompleksowej umowy na dostawę paliwa w systemie flota, sporządzenia zestawienia dla Centrali,
- 7) prowadzenie spraw związanych z rozliczaniem kompleksowej umowy na telefonię komórkową, sporządzanie zestawień dla Centrali,
- 8) prowadzenie rejestru gwarancji dla umów realizowanych przez Wydział – monitoring gwarancji,
- 9) sporządzanie wniosków o opinie prawne w zakresie realizowanych zadań,
- 10) udział w pracach powołanych zespołów roboczych i Komisji, w tym nadzór nad Rejonami w zakresie gospodarki środkami sprzętowo-transportowymi,
- 11) tworzenia baz danych,
- 12) wykonywanie innych poleceń przełożonych.

Powódka zaakceptowała zakres czynności własnoręcznym podpisem.

(umowa o pracę z dnia 1.10.2014 r- k. II/B-2 a.o., zakres czynności powódki z dnia 1 października 2014 – cz. B. a.o. powódki)

Od 14 listopada 2017 roku powódka jest również przewodniczącą (...) Oddział w W..

(okoliczność niesporna)

W dniu 3 października 2018 roku powódka otrzymała od pozwanego ocenę okresową sporządzaną na podstawie art. 81 ustawy o służbie cywilnej. W zakresie kryteriów za wykorzystywanie wiedzy i doskonalenie zawodowe, rzetelność i organizacja prac, podejmowanie decyzji , kreatywność otrzymała ocenę 5 punktów – na poziomie oczekiwań.

W zakresie kryterium współpracy powódka otrzymała 1 punkt – znacznie poniżej oczekiwań, w zakresie kryterium komunikacja 3 punkty – poniżej oczekiwań.

Otrzymanie negatywnych ocen cząstkowych poniżej oczekiwań skutkowało udzieleniem powódce okresowej oceny negatywnej. Ocena dotyczyła okresu od 3 października 2016 roku do 3 października 2018 roku.

W uzasadnieniu oceny okresowej pozwany pracodawca wskazał, że ocena negatywna jest przyznana za otrzymanie jednej oceny cząstkowej „1 punkt – znacznie poniżej oczekiwań” pomimo uzyskania średniej arytmetycznej ze wszystkich przyznanych ocen cząstkowych punktacji 4,14 na negatywny wynik ma wpływ ocena cząstkowa w zakresie współpracy i komunikacji.

Współpraca została oceniona na poziomie poniżej oczekiwań. Powódka nie włączała się w działania razem z innymi współpracownikami wydziału, jeżeli istniała taka potrzeba i konieczność. Nie starała się dbać o dobrą atmosferę i otwartość na współpracę, jak również nie starała się brać pod uwagę zdania innych osób. Ponadto nie dbała o odpowiedni przepływ informacji podczas spotkania w dniu 10 sierpnia 2018 roku dotyczącego przestrzegania przepisów prawa pracy zgodnie z pismem z (...). Nie dąży do obopólnie korzystnych rezultatów.

W zakresie komunikacji została oceniona na poziomie poniżej oczekiwań. Nieskutecznie komunikowała się ze swoimi przełożonymi, współpracownikami, nie starała się wysłuchać i zrozumieć innych, niejednokrotnie okazuje przy tym brak szacunku swoim rozmówcom, również w trudnych i konfliktowych sytuacjach (np. podczas spotkania w dniu 23 maja 2018 roku w sprawie ustalenia harmonogramu pracy w Wydziale).

Ważne informacje kierowane przez przełożonych są interpretowane przez powódkę na swój sposób i tak przekazywane pracownikom jako nieprawdziwe i kłamliwe, co powoduje bardzo złą atmosferę w pracy.

(część II oceny okresowej – k. 6-6v)

W dniu 10 października 2018 roku powódka wniosła w trybie art. 83 ustawy o służbie cywilnej sprzeciw do (...) od oceny okresowej.

W treści sprzeciwu podniosła, że otrzymała od pracodawcy polecenia każdorazowego zgłaszania opuszczenia stanowiska pracy, co było przyczyną publicznego zwrócenia jej uwagi przez przełożoną w sposób niestosowny, co naruszało jej godność osobistą. Dodatkowo podała, że negatywna ocena okresowa zabiega się z tym, że zgłosiła sprzeciw wobec wprowadzenia w Wydziale obowiązkowych dyżurów dla pracowników w godz. 8.15 – 16:15 podczas obowiązywania ruchomego czasu pracy. Podała, że jest to niezgodne z zarządzeniem nr 17 z dnia 28 kwietnia 2017 roku w sprawie ruchomego czasu pracy oraz ogólnych przepisów o czasie pracy zezwalających na rozpoczęcie pracy do godz. 8.00.

Jako argumentację sprzeciwu podniosła, że za rok 2017 uzyskała ocenę okresową pozytywną z wynikiem na poziomie 6,71. W zakresie kryterium komunikacja uzyskała 5 punktów –na poziomie oczekiwań, a natomiast pozostałe po 7 punktów – powyżej oczekiwań. Odnośnie pozostałej argumentacja pozwanego dotyczącej oceny stwierdziła, że jest ona nieprawdziwa, nie okazywała nigdy przełożonym ani współpracownikom braku szacunku, starała się dbać o dobrą atmosferę i współpracę z innymi pracownikami Wydziału.

Pismem z dnia 23 października 2018 roku Dyrektor pozwanego poinformował powódkę, że nie uwzględnił jej sprzeciwu od oceny okresowej.

(sprzeciw – k. 21-22v, odpowiedź na sprzeciw – k. 44)

Na przestrzeni 3 lat, przed wręczeniem powódce oceny okresowej, w pokoju w którym pracowała powódka, współpracowały z nią 3 osoby. Żadna z nich nie była zadowolona ze współdzielenia pokoju. Skarzyły się na atmosferę panującą w nim. Jedna z nich wystąpiła do przełożonej o przeniesienie jej do innego pokoju.

Powódka pracowała w pokoju m.in. z K. Ż., z którą współpraca na początku układała się dobrze, jednak relacje zaczęły się zmieniać z czasem na uciążliwe przez działania ze strony powódki. Współpracowniczka powódki nie mogła korzystać ze światła kiedy miała zamiar pracować z dokumentami, powódka wyłączała światło po uzgodnionym ze świadkiem czasie, niezależnie od tego że współpracowniczka go potrzebowała. Powódka oskarżała ją, że będzie miała przez nią chore oczy bo często korzysta ze sztucznego oświetlenia w pokoju. Powódka nie mogła porozumieć się z nią w zakresie wietrzenia pokoju oraz podlewania kwiatów. Nie zwracała uwagi na to, że K. Ż. nie zawsze mogła podlewać kwiaty z powodu dużej ilości pracy i braku czasu. Panująca ciężka, napięta i stresująca atmosfera w pokoju spowodowała, że zwróciła się ona do przełożonego o przeniesienie jej do innego pokoju. Jej prośba została uwzględniona przez przełożonych, nie musiała już pracować w tym samym pokoju co powódka.

Żaden z pracowników nie chciał pracować z powódką w tym samym pokoju. Ostatecznie powódka pracowała sama w pokoju.

(zeznania świadka K. Ż. – k. 189-192, zeznania świadka A. K. (1) – k. 196-199, zeznania świadka A. D. – k. 239-243)

U pozwanego pracodawcy obowiązywało zarządzenie nr 17, które umożliwiało pracownikom wykorzystanie ruchomego czasu pracy i rozpoczęcie pracy w godzinach od 7.30 – 8.15 i jej zakończenie odpowiednio w przedziale 15.30 – 16.15.

W dniu 23 maja 2018 roku podczas spotkania dotyczącego zabezpieczenia pracy w Wydziale w formie dyżurów w godzinach 8.15-16.15 ze wszystkich osób pracujących w Wydziale tylko powódka nie wyraziła zgody na dyżurowanie. Na tym spotkaniu pracodawca mając wiedzę, że inne Wydziały pracują w systemie dyżurowym (wyznaczone osoby w godzinach od 8.15 – 16.15) wystosował do wszystkich pracowników prośbę o możliwość ustalenia harmonogramu dyżurów. Pracownicy Wydziału, poza powódką nie zgłaszali zastrzeżeń do możliwości wprowadzenia harmonogramu dyżurowania. Powódka jako jedyna miała zastrzeżenia mówiąc, że taki system jaki chce wprowadzić pracodawca jest niezgodny z prawem pracy.

Powódka po przedstawieniu, tego, że nie zgadza się na możliwość dyżurowania, zapytała czy może już opuścić spotkanie. Po uzyskaniu twierdzącej odpowiedzi na możliwość opuszczenia spotkania, wyszła na własną prośbę z pokoju. Po spotkaniu, wśród pracowników Wydziału rozpowszechniała informację, że została wyproszone przez przełożonych ze spotkania po przedstawieniu swojej argumentacji i stanowiska co do odmowy dyżurowania.

(zeznania świadka K. Ż. – k. 189-192, zeznania świadka A. K. (2) – k. 216-218, zeznania K. K. – k. 227-232, zeznania świadka A. D. – k. 239-243)

Powódka przez przełożonych i współpracowników była oceniana jako pracownik trudny we współpracy i w komunikacji. Współpraca z powódką przez pracowników Wydziału i jej przełożonych była odbierana jako sytuacja stresogenna, kłopotliwa.

Powódka w dniu 11 lipca 2017 roku odmówiła wykonania polecenia służbowego zajęcia się ubezpieczeniami majątkowymi (...) w W. - (...), wskazując, że nie leży to w zakresie jej obowiązków jako pracownika i głównego specjalisty. Odmawiała również wykonywania innych poleceń wykraczających poza jej zakres obowiązków, a zleconych przez przełożonych w ramach wydawania innych poleceń pracownikowi co było zawarte w zakresie jej czynności. Wykonania polecenia dotyczącego ubezpieczeń, odmówiła po spotkaniu w dniu 11 lipca 2018 roku, na którym powódce powiedziano, że w związku z planowanym odejściem jednego z pracowników wydziału, potrzebne jest zapewnienie ciągłości pracy w zakresie obszaru ubezpieczeń. Poinformowano ją, że wynika to z faktu, że przydzielenie tego jest zasadne ponieważ ona zajmuje się nieruchomościami (...). Na spotkaniu powódka powiedziała, że przyjmuje te czynności, po czym gdy K. K. próbowała kilkakrotnie wręczyć jej nowy zakres czynności na piśmie, powódka odmawiała przyjęcia.

Powódka nie zachowywała również drogi służbowej, w swojej korespondencji pomijała przełożoną K. K. i zastępcę A. K. (2).

(zeznania świadka A. K. (2) – k. 216-218, zeznania K. K. – k. 227-232, zeznania świadka A. D. – k. 239-243, notatka – k. II/B-29 a.o.)

W dniu 10 sierpnia 2018 roku powódka była poszukiwana przez swojego przełożonego K. K., która kilkakrotnie próbowała zastać ją w pokoju. Nie mogąc jej spotkać, poprosiła jej współpracownika z pokoju, aby przekazała powódce, że jej szukała. Powódka po powrocie do pokoju udała się do przełożonej, gdzie uzyskała informację, że była poszukiwana. Przełożona powódki powiedziała, że jeśli chce wyjść poza budynek Wydziału na dłuższy czas np. na rozmowę telefoniczną to powinna ją poinformować. Powódka po zwróceniu jej uwagi do koleżanki z pokoju

powiedziała, że teraz jak będzie chciała wyjść do toalety to musi to zgłosić przełożonemu, mimo tego, że K. K. nic takiego nie mówiła.

Powódka często opuszczała swój pokój w którym pracowała. Opuszczając miejsce pracy na dłuższy czas miała obowiązek wpisać się w księgę wejść i wyjść czego nie robiła. Nie informowała swoich przełożonych jak opuszczała miejsce pracy na dłuższy czas. Powodowało to trudności w możliwości bezpośredniej rozmowy powódki z jej przełożonymi, była często poszukiwana przez przełożonych, ponieważ nie zastano jej w pokoju.

(zeznania świadka K. K. – k. 227-232, zeznania świadka A. D. – k. 239-243)

Powódka wysyłała maile do pracowników - w tym do osób niebędących członkami związku zawodowego którego była przewodniczącą - w sprawie nagród, premii, z zapytaniem czy nie zostali pokrzywdzeni przy ich przyznawaniu przez przełożonych. Wysyłanie takiego maila do innych pracowników po otrzymaniu przez nich nagród było inicjatywą powódki. Rozesłanie maili dotyczących nagród spowodowało, że u pozwanego pracodawcy pojawiła się debata na temat prawidłowości podziału nagród.

(zeznania świadka K. K. – k. 227-232, zeznania świadka A. D. – k. 239-243)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, niekwestionowanych przez strony co do autentyczności oraz zeznań świadków: A. D., A. K. (2), A. K. (1), K. K. oraz K. Ż.. Zeznania świadków były spójne, wzajemnie się uzupełniały co do oceny powódki jako pracownika Wydziału, poza kryteriami merytorycznymi, co do których pracodawca w ocenie okresowej nie miał zastrzeżeń. Zeznaniem świadka D. C., E. J. (1) oraz A. S. Sąd dał wiarę w zakresie dotyczącym spotkania na którym powódka odmówiła zgody na dyżurowanie. Zeznaniem świadka D. C., Sąd dał wiarę w zakresie w jakim wskazuje, że nie miała problemów z komunikacją z powódką, jako pracownik niepozostający w stosunku zależności służbowej. Zeznania wszystkich świadków były zgodne co do przebiegu spotkania z maja 2018 roku dotyczącego dyżurów. Ponadto świadek E. J. (2) wskazała, że to przełożona powódki czyli K. K. wiedziała czego oczekiwała od powódki w zakresie kryteriów oceny okresowej. Jednakże zeznaniem świadka A. S. Sąd nie dał wiary w zakresie w jakim stwierdziła, że powódka nie wprowadzała złej atmosfery w pracy. Z zeznań innych świadków, min. K. Ż. jak osoby współpracującej z powódką w tym samym pokoju wynika, że powódka nie zachowywała poprawnych relacji interpersonalnych, ciężko układała się z nią współpraca w zakresie zasad panujących w pokoju. Powódka narzucała swoje zdanie, wywierała na tę osobę presję co do konieczności akceptacji jej zdania. Ponadto na podstawie spójnych zeznań pozostałych świadków ustalono, że powódka rozpowiadała nieprawdziwą wersję o tym w jaki sposób opuściła spotkanie z maja 2018 roku, czym dyskredytowała przełożonych. Dodatkowo rozsyłała do pracowników pozwanego wiadomości mailowe o tym, czy są zadowoleni z wysokości nagród. Powodowało to, że powódka budowała złą atmosferę interesując się tym, sugerując, że mógł mieć miejsce nieprawidłowy podział nagród przez pracodawcę.

Zeznaniem powódki U. G. Sąd dał wiarę w zakresie, że 10 sierpnia 2018 roku odbyło się spotkanie jej z przełożoną odnośnie opuszczania przez nią budynku na długi czas bez informowania przełożonego, a 23 maja 2018 roku spotkanie odnośnie wprowadzenia harmonogramu dyżurów u pozwanego w Wydziale powódki. Powódka wyraziła na spotkaniu z maja 2018 roku swoje zdanie, że nie może pracować w trybie dyżurowym. Potwierdziła, że wychodziła często na korytarz prowadząc rozmowy telefoniczne nie informując o tym swojej przełożonej oraz, że część czasu pracy poświęcała na prowadzenie spraw pracowniczych w ramach związku zawodowego, którego była przewodniczącą. Nie negocjowała tego faktu lecz sama go przyznała. Sąd nie dał wiary powódce, że negatywna ocena okresowa oraz podejście pracodawcy do powódki było konsekwencją tego, że została w październiku 2017 roku przewodniczącą związku zawodowego oraz, że było to konsekwencją sporu związku zawodowego z pozwanym pracodawcą. Na okoliczność udowodnienia powyższego nie przedstawiła żadnych dowodów, a jedynie gołosłowne twierdzenia. Sąd nie dał wiary powódce, że powierzenie jej czynności z zakresu ubezpieczeń majątkowych po odejściu innego pracownika wymagało złożenia jej wypowiedzenia zmieniającego lub zawarcia porozumienia zmieniającego za zgodą związków zawodowych. Skoro powódka stała na tym stanowisku, to nie przejęłaby 22 października 2018 roku do wykonywania tych obowiązków teczki z ubezpieczeniami i nie oświadczyłaby, że będzie wykonywała czynności z tym związane (vide

k. II/B/55 verte). W ocenie Sądu na podstawie zeznań świadków, których Sąd przesłuchał na piśmie podnoszenie przez powódkę prawidłowości komunikacji i współpracy w stosunku do przełożonych i innych pracowników było postrzeganiem przez nią działań z jej perspektywy. Nie uwzględniało ono poglądów osób trzecich, które na co dzień współpracowały z powódką na płaszczyźnie pracowniczej (zawodowej), a także osobistej w pracy, w zakresie współżycia społecznego.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu z następujących przyczyn.

Zgodnie z treścią art. 81 ust. 1. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z dnia 23 grudnia 2008 r.) 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. Ocena 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.

Powódka podlegała okresowej ocenie na podstawie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej wydanej na podstawie art. 82 ustawy o służbie cywilnej.

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 (tak w Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz; W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz; LEX 2012, Wydanie II). Oceniani członkowie korpusu służby cywilnej mają, zatem prawo i obowiązek podlegania ocenom okresowym, co wynika bezpośrednio z ich stosunku pracy. W wyroku z dnia 30 października 2013 r. (sygn. II PK 32/13) Sąd Najwyższy stwierdził, że: "pracodawca nie działa przypadkowo i dowolnie sporządzając ocenę okresową pracownika, gdyż ma wyznaczone podstawy (kryteria) i granice tej oceny. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., sygn. I PKN 428/98, OSNAP 1999/1/7).

Szczegóły przeprowadzania oceny określa rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów przywołane wyżej. Obowiązuje następująca skala punktowa przyznaniu ocen częściowych odpowiednio do poziomu spełniania przez ocenianego każdego z kryteriów obowiązkowych i kryteriów dodatkowych, jeżeli zostały wybrane, w trakcie wykonywania przez ocenianego głównych obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, według skali ocen:

a) znacznie poniżej oczekiwań - 1 punkt,

b) poniżej oczekiwań - 3 punkty,

c) na poziomie oczekiwań - 5 punktów,

d) powyżej oczekiwań - 7 punktów,

e) znacznie powyżej oczekiwań - 9 punktów.

Sporządzając ocenę na piśmie, oceniający bierze pod uwagę wnioski z rozmowy oceniającej. Oceniający sporządza uzasadnienie przyznanej oceny w przypadku przyznania oceny negatywnej. Oceniający może sporządzić uzasadnienie przyznanej oceny w przypadku przyznania oceny pozytywnej.

Rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej złożonego na podstawie art. 83 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen cząstkowych ("poniżej oczekiwań i " znacznie poniżej oczekiwań") pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, o jakich mowa w art. 94 pkt 9 k.p. W taki też sposób kompetencje sądów pracy w tym zakresie określił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 stycznia 2016 r. (III PZP 10/15).

W zakresie czynników jakie pracodawca bierze pod uwagę przy ocenie danego kryterium opis ich stanowi załącznik nr 1 do rozporządzenia. Powódka wniosła odwołanie od oceny okresowej w części dotyczącej oceny za przyznane kryteria a) współpraca 1 punkt – znacznie poniżej oczekiwań oraz b) komunikacja 3 punkty – poniżej oczekiwań. W uchwale SN z dnia 27 stycznia 2016 r. III PZP 10/15 wywieziono natomiast, iż sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej (art. 83 ust. 5 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1111 z późn. zm.) jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen cząstkowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań) pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.). Uwzględniając powództwo pracownika sąd nie zmienia oceny okresowej, ale uchyla ją w całości lub części, co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania. Uchylenie negatywnej oceny okresowej jest dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny okresowej. Założeniem wyjściowym jest to, że ocena okresowa urzędnika i pracownika służby cywilnej, jak każda opinia, nie może pozbawiać pracodawcy prawa do indywidualnej oceny. Ocena okresowa nie jest wolna od subiektywnego osądu pracodawcy, którego zakres wyznaczają przepisy dotyczące jej przeprowadzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14, Legalis nr 135518), które należy rozumieć ściśle (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 października 2013 r., II PK 32/13, OSNP 2014 Nr 9, poz. 128).

Jako że powódka odwołała się od oceny okresowej w zakresie kryterium współpracy i komunikacji, które należy pojmować jako oceny negatywne, to konieczne jest sięgnięcie do wskazywanego już wyżej załącznika nr 1 do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów.

Przy ocenie kryterium komunikacji przełożony dokonując oceny pracownika uwzględnia:

- koncentrowanie się na wypowiedzi rozmówcy i dbanie o wzajemne zrozumienie,
- wypowiedzianie się w sposób jasny i precyzyjny, dostosowany do sytuacji i rozmówcy (dobieranie stylu, języka i treści),
- formułowanie jasnych i precyzyjnych wypowiedzi pisemnych dostosowanych do sytuacji i odbiorcy (dobieranie stylu, języka i treści),
- przedstawianie przekonujących argumentów odpowiednio do sytuacji.

Natomiast przy ocenie kryterium współpracy przełożony dokonując oceny pracownika uwzględnia:

- włączanie się w działania realizowane razem z innymi osobami, jeśli istnieje taka możliwość,

- dbanie o przepływ informacji,
- dbanie o dobrą atmosferę i otwartość we współpracy,
- dostrzeganie wkładu pracy innych osób,
- branie pod uwagę zdania innych osób,
- dzielenie się wiedzą i doświadczeniem.

Tak więc mając na względzie powyższe rozważania kwestią rozpoznania Sądu było to czy pracodawca w sposób prawidłowy dokonał oceny okresowej pracownika w zakresie dwóch kryteriów, z którego jedno skutkowało ustaleniem dla powódki oceny negatywnej.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd stwierdził, że pracodawca zasadnie ocenił kryterium współpracy jako zrealizowane przez powódkę poniżej oczekiwań. Przede wszystkim Sąd podkreśla, że powódka swoim postępowaniem naruszała wymóg dbania o dobrą atmosferę i obopólność we współpracy. Nie dbała o prawidłowy przepływ informacji. Należy wskazać w tym zakresie na spotkanie z dnia 10 sierpnia 2018 roku dotyczące przestrzegania przez powódkę przepisów czasu pracy zgodnie z pismem (...) r. Powódka miała wiedzę co do treści tego pisma, czego nie negowała w toku postępowania, a pismo to dotyczyło m.in. konieczności informowania pracodawcy w osobie przełożonego o opuszczaniu budynku. O swoich wyjściach nie informowała przełożonych co utrudniało kontakt z nią, możliwość porozumienia przez przełożonych w sytuacjach kiedy była potrzebna. Została upomniana przez swojego bezpośredniego przełożonego K. K. za swoje zachowanie co skutkowało nagannym dalszym zachowaniem powódki będącym konsekwencją upomnienia. Po spotkaniu powódka swojej współpracownicy z pokoju w sposób nieprawdziwy przekazała informację, że teraz ta będzie musiała informować przełożoną o wyjściu do toalety. Było to nieprawdą, ponieważ przełożona powódki nic takiego nie powiedziała, a tylko upomniała powódkę, żeby informowała ją jak wychodzi na dłuższy czas, aby można było ją znaleźć w przypadku takiej potrzeby. Takim zachowaniem powódka mogła budzić niepokój, brak zaufania do przełożonych, ponieważ należy to traktować jako rozpowszechnianie fałszach informacji. Podobnie powódka postąpiła po spotkaniu dotyczących wprowadzenia dyżurów 23 maja 2018 roku. Po tym spotkaniu przedstawiła innym pracownikom nieprawdziwą wersję jakoby została wyproszona ze spotkania z powodu tego, że nie zgodziła się na pozostawania w określone dni do 16.15 na dyżurze. Nie było to prawdą ponieważ powódka spotkanie opuściła na swoją prośbę i za zgodą organizatorów spotkania.

Powódka dodatkowo nie włączała się w działania innych osób realizowane wspólnie z innymi, czego przejawem było to, że jako jedyna nie zgodziła się na świadczenie dyżurów w godzinach od 8.15 – 16.15. W trakcie spotkania powódka jako jedyna podnosiła, że jej zdaniem jest to niezgodne przepisami prawa pracy dotyczącymi czasu pracy obowiązującymi u pracodawcy, podczas gdy inni pracownicy nie mieli takiego zdania i zgodzili się dobrowolnie na uczestniczenie w harmonogramach dyżurów. Powódka swoją postawą, w tym przypadku brakiem zgody na uczestniczenie w dyżurach i podnoszeniem, jej zdaniem niezgodności prośby o uczestniczenie w harmonogramie dyżurów, spowodowała zaburzenie przepływu informacji. Wynika to z faktu, że powódka prośbę ze strony pracodawcy zinterpretowała jako nakaz, polecenie uczestniczenia w dyżurach i tak przekazywała to pozostałym pracownikom wskazując, że (cyt.): „sama została na placu boju”. Powodowało to wywołanie u pozostałych pracowników nieprawidłowego przekonania, że to pracodawca im nakazał pozostawanie na dyżurach, podczas gdy była to tylko i wyłącznie prośba.

Dodatkowo należy wskazać, że chaos i niepewność wywołane przez powódkę powodowane były przez wysyłanie przez nią maili do pracowników, czy nie zostali pokrzywdzeni przy podziale nagród lub zmianie zakresu czynności. Powódka takie zapytania kierowała nie tylko do członków związku zawodowego, ale także innych pracowników niebędących jego członkami. Nie było to niczym uzasadnione, powódka nie miała podstaw aby ingerować i interesować się tym jak pracodawca nagradza pozostałych pracowników.

Sąd wskazuje, że powódka w okresie oceny pracowała w jednym pokoju z trzema osobami, które skarżyły się na trudności we współpracy z powódką. Objawiało się to faktem, że powódka narzucała swoje zdanie, co do niemożności

zapalania światła w pokoju, nawet gdy druga osoba pracowała z dokumentami. Wymuszała na współpracowniku jej sposób wietrzenia pomieszczenia, bez uwzględnienia zdania drugiej strony. Swoim zachowaniem wywierała również presję na podporządkowanie jej w zakresie dbałości o kwiaty, niezależnie czy drugi pracownik miał na to czas. Powodowało to konfliktową sytuację, napiętą atmosferę, oraz niechęć do współpracy z powódką przez trzech pracowników. Powódka ostatecznie pracowała sama w pokoju, ponieważ nikt nie chciał z nią go dzielić.

Powódka podważała również kompetencje swoich przełożonych, odmawiała wykonywania poleceń służbowych wydanych przez pracodawcę, nie mając względu na okoliczności i dobro zakładu pracy. Przejawem tego była odmowa wykonania polecenia służbowego przejęcia obowiązków odchodzącego pracownika w zakresie ubezpieczenia majątku oddziału. Powódka pomijała w tym zakresie fakt, że w punkcie 12 zakresu czynności miała wskazane wykonywanie innych poleceń przełożonych. Dodatkowo będąc świadomą tego, że konieczność powierzenia jej obowiązków wynika z planowanego odejścia pracownika, to aby zapewnić realizację tych obowiązków powinna wykonać to polecenie pracodawcy. W ocenie Sądu wymagała tego dbałość o zabezpieczenie interesów pracodawcy.

Sąd wskazuje, że takie zachowania powódki wynikały nie z faktu braku prawidłowego merytorycznie wykonywania obowiązków, ale z jej cech osobowościowych przekładających się na relacje z ludźmi (pracownikami). Takie cechy pracodawca powinien brać pod uwagę przy sporządzaniu oceny okresowej, tym bardziej, że mają one wpływ w szczególności na współpracę i komunikację, które są oceniane przez pracodawcę. Zachowania wymienione wyżej wpływały na współpracę nie tylko z przełożonymi, ale także ze współpracownikami. Kryterium współpracy w ocenie okresowej przewiduje m.in. okazywanie szacunku przełożonym, rzetelne zachowanie w stosunku do nich i współpracowników, kształtowanie przyjaznej atmosfery. Powódki zachowania nie uprawniały pracodawcy do oceny wyżej niż znacznie poniżej oczekiwań, ponieważ od pracownika oczekuje się tego, że jego zachowanie, w tym zachowania interpersonalne będą tworzyły przyjazną, a nie stresogenną atmosferę w pracy.

W tym miejscu Sąd przejdzie do oceny zasadności ustalenia oceny okresowej w zakresie kryterium komunikacji na 3 punkty czyli poniżej oczekiwań. Przez zwrot poniżej oczekiwań, w ocenie Sądu należy rozumieć fakt nie spełnienia przez pracownika minimalnego standardu należytej komunikacji. Jednakże niespełnienie tego standardu nie jest tak rażące w stosunku do określenia znacznie poniżej oczekiwań i wymaga od pracownika niewielkiej poprawy aby sprostować oczekiwaniom pracodawcy. Sąd zgadza się z faktem, że powódka nie wysłuchiwała innych, nie podawała logicznych argumentów na uzasadnienie swojego stanowiska, a także niejednokrotnie okazywała zachowaniem brak szacunku do przełożonych i współpracowników.

W tym zakresie Sąd wskazuje, na fakt, że w dniu 23 maja 2018 roku podczas spotkania dotyczącego dyżurowego zabezpieczenia pracy w wydziale w godzinach 8.15 – 16.15 Ze wszystkich osób pracujących w Wydziale tylko powódka nie odpowiedziała pozytywnie na prośbę o wyrażenie zgody na dyżurowanie. Po spotkaniu rozpowszechniała nieprawdziwe informacje o tym, że została wyproszona ze spotkania. Dodatkowo Sąd wskazuje, że powódka obmawianiem swoich przełożonych np. o to, że została wyproszona nie okazywała im szacunku i dyskredytowała w oczach innych pracowników. Należy zwrócić także uwagę na fakt, że powódka nie potrafiła współpracować z innymi osobami w zakresie wspólnego koegzystowania w pracy w jednym pokoju. Swoim zachowaniem np. niemożnością zapalenia światła mimo prośby współpracownika, braku zgody na wietrzenie pomieszczenia w sposób odpowiadający drugiej stronie, czy też wymuszanie swojego systemu podlewania roślin, powodowała, że nie przekazywała uwag w sposób konstruktywny, z szacunkiem, tylko tonem nakazowym, niedopuszczającym sprzeciwu. Powodowało to, że żaden z pracowników nie chciał dłużej z nią pracować w jednym pokoju, z powodu panującej, a wywołanej przez powódkę napiętej atmosfery. Powódka przez współpracowników, z którymi pracowała w pokoju, a przede wszystkim przełożonych była oceniana jako osoba z którą trudno się porozumieć, wypracować jakieś wspólne stanowisko. W ocenie Sądu powódka jako, że pracowała z innymi osobami, w tym samym pokoju powinna być w stanie wypracować z nimi jakiś kompromis jeśli chodzi o np. zapalenie światła, wietrzenie, aby obie strony były usatysfakcjonowane, czyniąc sobie wzajemne ustępstwa. Nie wykazała w toku postępowania, że przejawiała taką postawę w okresie poddanym ocenie, albo, że zamierzała taką postawę przejawiać. Przy ocenie komunikacji jako jednego z kryteriów oceny pracodawca bada to jak dany pracownik porozumiewa się z innymi współpracownikami, odnosi się do przełożonych. W przypadku powódki nie potwierdziły się podnoszone przez nią w pozwie i dalszym

toku postępowania okoliczności, że wywiązywała się w sposób prawidłowy z komunikacji. Podkreślenia wymaga, że przez kryterium komunikacji należy dodatkowo rozumieć możliwość przeprowadzenia takowej z powódką. Innymi słowy powódka swoimi nieobecnościami w pokoju, bez informowania przełożonych o powyższym utrudniała taką komunikacją, ciągłość oraz prawidłowość przepływu informacji.

Reasumując Sąd stwierdził, że pozwany pracodawca dokonał prawidłowej oceny okresowej powódki w zakresie współpracy – znacznie poniżej oczekiwań oraz komunikacji – poniżej oczekiwań. Uzasadnienie, które zostało sporządzone do oceny okresowej w zakresie zaskarżonych kryteriów jest zgodne z ustaleniami Sądu dokonanymi w tej sprawie. Wobec tego powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. uznając za stronę wygrywającą proces, stronę pozwaną. Stawkę kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.