

Sygn. akt III APa 7/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Barbara Białecka (spr.)
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek SSO del. Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2016 r. w Szczecinie

sprawy R. P.

przeciwko Urzędowi Kontroli Skarbowej w S.

o nakazanie zmiany oceny okresowej, ewentualnie o zmianę oceny okresowej

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 kwietnia 2014 r. sygn. akt VII P 23/12

1. oddala apelację,
2. zasądza od powoda R. P. na rzecz pozwanego Urzędu Kontroli Skarbowej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Romana Mrotek SSA Barbara Białecka SSO del. Gabriela Horodnicka-

Stelmaszczuk

Sygn. akt III APa 7/14

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska, powód R. P. w pozwie skierowanym przeciwko swojemu pracodawcy Urzędowi Kontroli Skarbowej w S. domagał się nakazania zmiany oceny okresowej z oceny pozytywnej „na poziomie oczekiwań” na ocenę pozytywną „powyżej poziomu oczekiwań” za okres od 10 maja 2010 r. do 20 kwietnia 2012 r., ewentualnie uchylenia oceny okresowej i nakazania jej ponownego sporządzenia przez pracodawcę, przy uwzględnieniu zmiany oceny okresowej na pozytywną „powyżej poziomu oczekiwań”, ewentualnie zmiany

wystawionej mu oceny okresowej urzędnika służby cywilnej za okres od 10 maja 2010 r. do 20 kwietnia 2012 r. z oceny pozytywnej „na poziomie oczekiwań” na ocenę pozytywną „powyżej oczekiwań”. W uzasadnieniu stanowiska, powód przede wszystkim wskazał, że pozwany pracodawca nie dostrzegł, iż ocena okresowa, mająca obejmować 24 miesiące, w istocie sprowadziła się do oceny 7 miesięcy. W tym zakresie powód podkreślił, że do dnia 31 sierpnia 2011 r. Kierownikiem Oddziału (...), w którym pracował od 1 października 2007 r., była M. W.. Z dniem 1 września 2011 r. funkcję tę przejęła K. M., która nigdy wcześniej nie pracowała w tej komórce i nigdy nie pełniła funkcji kierowniczej w Urzędzie Kontroli Skarbowej w S.. Jak wskazał powód, M. W. na prośbę K. M., oceniając okres półtorarocznej współpracy z powodem wystawiła mu ocenę pozytywną „powyżej poziomu oczekiwań”. Mimo to, K. M., sporządzając ocenę za 24 miesiące pracy, oceny M. W. nie uwzględniła, oceniając powoda pozytywnie „na poziomie oczekiwań”, co ocenę tę, jego zdaniem dyskwalifikuje. W ocenie powoda bezpośredni przełożony dokonał subiektywnej i nieadekwatnej do wykonywanej pracy jego oceny, z pominięciem wszelkich zasad rzetelności i poprawności. W dalszej kolejności powód wskazał, że K. M., dokonując jego oceny, nie uwzględniła opinii współpracowników, w szczególności opinii inspektora kontroli skarbowej A. C. (1), z którym powód przeprowadził w okresie objętym kontrolą najwięcej postępowań kontrolnych, w tym postępowań kontrolnych koordynowanych, a który ocenił go na „poziomie powyżej oczekiwań”, uwzględniając wiedzę, samodzielność, zaangażowanie w wykonywanie powierzonych zadań i właściwy poziom merytoryczny wykonywanych czynności.

Powód wskazał, że nie jest wiarygodne, aby pracownik korpusu służby cywilnej, wyjątkowo zaangażowany w swoją pracę, samodoskonalenie oraz wiążący swoją przyszłość zawodową z pracodawcą, którego oceniano pozytywnie na poziomie bardzo dobrym, w okresie 7 miesięcy współpracy z przełożoną K. M., zaczął pracować na niższym poziomie dopuszczalnym dla oceny pozytywnej, tj. „na poziomie oczekiwań”, w szczególności w obliczu możliwości uzyskania kolejnego stopnia służbowego i znając kryteria oceny, której będzie poddany. Niezależnie od powyższego powód podniósł, że w okresie kontrolowanym uczestniczył w ok. 30 postępowaniach kontrolnych, na które składały się postępowania planowane własne, postępowania koordynowane oraz na zlecenie Departamentu Kontroli Skarbowej Ministerstwa Finansów. W okresie tym wielokrotnie wykonywał, w tym z własnej inicjatywy - za wiedzą i przyzwoleniem przełożonego - czynności, które znacznie przekraczają oczekiwania dla urzędników na stanowisku komisarza kontroli skarbowej. Powód wyjaśnił, że przeprowadzał czynności kontrolne prowadząc kontrole skarbowe, samodzielnie zbierając materiał dowodowy i opracowując niezbędne w postępowaniu dokumenty, protokoły, wyniki kontroli, noty sygnalizacyjne, pisma do koordynatorów Ministerstwa Finansów. Była to praca samodzielna, co do której inspektor kontroli skarbowej nie wnosił uwag merytorycznych i rachunkowych. Co więcej inspektor kontroli skarbowej zwracał się do niego o sporządzanie dokumentacji leżącej co do zasady w jego kompetencji, a nawet o korektę, czy sprawdzenie sporządzonej przez siebie dokumentacji, co świadczy nie tylko o ponadprzeciętnej wiedzy powoda i jego umiejętnościach analitycznych, ale i o zaufaniu, jakim darzyli go współpracownicy. Powód wskazał też, że pozwany przy dokonywaniu oceny okresowej dopuścił się błędu proceduralnego, polegającego na niedopełnieniu obowiązku omówienia z pracownikiem ustalonych kryteriów oceny, pomijając wnioski dotyczące dalszego rozwoju zawodowego oraz oczekiwań ocenianego. Powód podniósł też, że przełożona przeprowadziła z nim rozmowę, w której poinformowała go jedynie o wystawionej ocenie „na poziomie oczekiwań”, a gotowy i wypełniony arkusz oceny został mu przedstawiony do podpisania, co pozbawiło go możliwości wypowiedzenia się i przedstawienia stanowiska.

Na rozprawie w dniu 25 października 2013 r. powód zgłosił roszczenie ewentualne o zmianę przez Sąd oceny okresowej powoda za okres od 10 maja 2010 r. do 20 kwietnia 2012 r. na ocenę pozytywną „powyżej poziomu oczekiwań”.

W odpowiedzi na pozew pozwany Urząd Kontroli Skarbowej w S. wniósł o jego oddalenie w całości. W uzasadnieniu, pracodawca wskazał, że bezpośrednia przełożona powoda w dniu dokonywania spornej oceny okresowej - K. M. przed dokonaniem oceny powoda zwróciła się o opinię do byłej kierownik Oddziału (...) M. W., ale także do inspektorów kontroli skarbowej, z którymi R. P. prowadził postępowania kontrolne, stąd ocena ta obejmuje nie tylko 7 miesięcy, w których K. M. sprawowała funkcję bezpośredniego przełożonego powoda. Pozwany podkreślił, że inspektorzy P. S. i J. F. nie podzielili poglądu, że powód winien być oceniany na poziomie „powyżej oczekiwań”, a opinia inspektora A. C. (2), który ocenił powoda na poziomie „powyżej oczekiwań” nie mogła zostać przyjęta bezkrytycznie, jako że stała w sprzeczności tak z własnymi spostrzeżeniami oceniającej, jak i z ocenami pozostałych

współpracowników. Ponadto pozwany podkreślił, że ocena przygotowana przez M. W. nie stanowiła oceny okresowej w rozumieniu przepisów prawa, miała charakter pomocniczy i podlegała ocenie K. M., tak jak i opinie pozostałych osób, z którymi powód współpracował. Ponadto K. M. w okresie podlegającym ocenie prowadziła wspólnie z powodem postępowania kontrolne i dzięki temu miała okazję bezpośrednio przyjrzeć się i ocenić jakość pracy R. P.. W dalszej kolejności pozwany wskazał, że w okresie zatrudnienia w (...) w S. powód 8-krotnie zgłaszał się do egzaminu kwalifikacyjnego na inspektora kontroli skarbowej, jednak do chwili obecnej egzaminu z wynikiem pozytywnym nie złożył, w tym dwa nieudane podejścia do egzaminu miały miejsce w okresie objętym oceną okresową. W przekonaniu pozwanego okoliczność ta świadczy o tym, że kategorie „wiedza specjalistyczna”, „zorientowanie na osiąganie celów”, „doskonalenie zawodowe” w odniesieniu do powoda nie mogły być ocenione na poziomie „powyżej oczekiwań”. Nadto pozwany wskazał, że nie polega na prawdzie twierdzenie powoda, iż do jego pracy nie było uwag. Ponadto bezpośrednia przełożona zmuszona była - wobec powtarzających się zaniedbań - przypominać powodowi o konieczności odnotowywania wyjść z (...) w systemie (...), a zdaniem pozwanego pracownik, który oczekuje oceny „powyżej poziomu oczekiwań” nie powinien dopuszczać się do zaniedbywania obowiązków także w tym zakresie. Poza tym dla wystawienia oceny pozytywnej „na poziomie oczekiwań” uwag co do pracy powoda być nie musiało. Negatywne uwagi mogłyby skutkować uzyskaniem niższej oceny niż „na poziomie oczekiwań”. Natomiast do wystawienia żądanej przez powoda oceny „powyżej poziomu oczekiwań” w ocenie pozwanego konieczne byłoby ujawnienie się mających usprawiedliwione podstawy uwag o charakterze pozytywnym, np. szczególnych uzasadnionych pochwał, których przełożony nie odnotował. Pozwany podniósł, że nie poparte są dowodami twierdzenia powoda, jakoby wykonywał czynności, które znacznie przekraczały oczekiwania dla urzędników zatrudnionych na stanowisku komisarza skarbowego, czy wręcz wykonywał czynności zastrzeżone dla inspektorów kontroli skarbowej. Zajmowane przez R. P. stanowisko komisarza skarbowego posiada ściśle określony opis, a powód posiadał określony na piśmie zakres obowiązków, zatem wykonywanie czynności zastrzeżonych do obowiązków inspektora nie stanowiłoby podstawy do podwyższenia oceny. Niezależnie od powyższego pozwany wskazał, że w jego ocenie powód nieprawidłowo rozumie pojęcie oceny „na poziomie oczekiwań” oraz „powyżej oczekiwań”. Fakt, iż kogoś uprzednio oceniano na poziomie bardzo dobrym, nie wyklucza późniejszej odmiennej oceny. Nadto ocena „na poziomie oczekiwań” oznacza, że pracownik swoje obowiązki wykonuje prawidłowo, a ocena „powyżej oczekiwań” wymaga stwierdzenia po stronie pracownika szczególnych umiejętności, sposobu wykonywania zadań, bądź przejawiania inicjatyw wykraczających poza to, do czego jest normalnie zobowiązany. Pozwany wniósł także o oddalenie powództwa ewentualnego.

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie, przedstawiając szczegółową argumentację na ich poparcie w pismach procesowych. Strony reprezentowane były przez profesjonalnych pełnomocników procesowych w osobach radców prawnych, którzy wnieśli o zasądzenie od strony przeciwnej kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2014 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie - VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo główne i ewentualne oraz rozstrzygnął o kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że R. P. zatrudniony był w Urzędzie Kontroli Skarbowej w S. od 2 stycznia 2003 r., kolejno na stanowiskach: referendarza w Wydziale (...) od 2 stycznia 2003 r. do 31 marca 2004 r., starszego referendarza w Wydziale (...) od 1 kwietnia 2004 r. do 31 marca 2005 r., w Wydziale (...) od 1 maja 2005 r. do 30 września 2007 r., w Wydziale (...) od 1 października 2007 r. do 31 października 2009 r., komisarza skarbowego w Wydziale (...) od 1 listopada 2009 r. do 22 kwietnia 2012 r., w IV Oddziale (...) od 23 kwietnia 2012 r. W okresie od 1 stycznia 2003 r. do 30 czerwca 2004 r. R. P. odbywał w Urzędzie Kontroli Skarbowej w S. służbę przygotowawczą w służbie cywilnej.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód, z dniem 1 października 2008 r. został mianowany urzędnikiem służby cywilnej. Po uzyskaniu przez R. P. stopnia mianowanego urzędnika służby cywilnej, zgodnie z wnioskami bezpośredniego przełożonego, a także w wyniku uzgodnień przeprowadzonych z urzędnikiem służby cywilnej, ustalono dla niego indywidualny program rozwoju zawodowego, który miał być realizowany w okresie od października 2008 r. do kwietnia 2010 r. Jako obszary wymagające doskonalenia pracodawca wskazał prawo podatkowe oraz zagadnienia dotyczące gospodarowania środkami publicznymi. Jako cele, które urzędnik miał osiągnąć wskazano samodzielność przy realizacji czynności kontrolnych w realizowanych postępowaniach kontrolnych, a służyć temu miały szkolenia wewnętrzne oraz organizowane przez Ministerstwo Finansów w zakresie zagadnień dotyczących gospodarowania

środkami publicznymi oraz samokształcenie w zakresie zmian w obowiązujących przepisach prawa materialnego oraz bieżącej procedury postępowania kontrolnego. W indywidualnym programie rozwoju zawodowego opracowanym dla R. P. przewidziano też przystąpienie do egzaminu na inspektora kontroli skarbowej.

Sąd I instancji ustalił, że za okres pracy w Urzędzie Kontroli Skarbowej w S. od października do kwietnia 2010 r. R. P. otrzymał okresową ocenę bardzo dobrą. Obowiązkowe kryteria oceny stanowiły: rzetelność i terminowość, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiąganie celów, doskonalenie zawodowe oraz postawa etyczna. Kryteria wybrane przez oceniającego stanowiły: komunikacja pisemna, umiejętności analityczne, samodzielność, rozwój własny - podnoszenie kwalifikacji oraz umiejętność pracy w zespole. Wystawiona R. P. ocena bardzo dobra oznaczała, że w ocenie bezpośredniego przełożonego oceniany wykonywał wszystkie obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy, często przewyższając oczekiwania, w razie konieczności podejmował się zadań dodatkowych i wykonywał je zgodnie z ustalonymi standardami, a w trakcie wykonywania obowiązków stale spełniał wszystkie kryteria oceny. Bezpośredni przełożony R. P. wskazał, że w realizowanych postępowaniach kontrolnych dotyczących zagadnień gospodarowania środkami publicznymi oceniany wykazał się inicjatywą i rzetelnością. Oceniany posiada zarówno wiedzę, jak i doświadczenie zawodowe, pozwalające na powierzenie mu zadań służbowych do samodzielnego wykonania. Czynności kontrolne realizuje w sposób terminowy i dokładnie, a przedkładane do weryfikacji projekty dokumentów sporządzane są w sposób staranny. Oceniający wskazał, że R. P. poza czynnościami związanymi z postępowaniami kontrolnymi dodatkowo brał udział w sporządzaniu analizy budżetu wskazanego resortu. Kwalifikacje zawodowe rozwija poprzez systematyczne samokształcenie, zachowuje normy etyczne przynależne urzędnikowi służby cywilnej. Oceniający wskazał, że uwzględniając sporządzoną ocenę oczekuje od R. P. dalszego systematycznego uzupełniania posiadanych kwalifikacji oraz wiedzy zawodowej o bieżące zmiany w zakresie finansów publicznych oraz prawa podatkowego. Ponadto spodziewa się doskonalenia form i treści sporządzanych projektów dokumentów w prowadzonych sprawach, przestrzegania określonych przepisami prawa zasad procedury postępowania kontrolnego oraz liczy na dalsze samokształcenie oraz udział w zorganizowanych formach szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych. Ocenę tę sporządziła 20 kwietnia 2010 r. kierownik I Oddziału (...) M. W..

W dniu 10 maja 2010 r. R. P. został przedstawiony do zapoznania się dotyczący go arkusz okresowej oceny pracownika samorządowego (komisarza skarbowego w I Oddziale (...)), w którym w części III wskazane zostały obowiązkowe kryteria następnej oceny, tj. rzetelność i terminowość, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiąganie celów, doskonalenie zawodowe oraz kryteria wybrane przez oceniającego: skuteczna komunikacja, umiejętność współpracy, samodzielność i inicjatywa. Termin sporządzenia kolejnej oceny okresowej ustalono na dzień 20 kwietnia 2012 r. W arkuszu wskazano, że uwzględniając sporządzoną ocenę, oczekuje się od R. P. dalszego systematycznego uzupełniania posiadanych kwalifikacji oraz wiedzy zawodowej o bieżące zmiany w zakresie finansów publicznych oraz prawa podatkowego. Ponadto oczekuje się doskonalenia form i treści sporządzanych projektów dokumentów w prowadzonych sprawach, przestrzegania określonych przepisami prawa zasad procedury postępowania kontrolnego, jak również dalszego samokształcenia oraz udziału w zorganizowanych formach szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych. R. P. potwierdził na arkuszu oceny kwalifikacyjnej fakt zapoznania się 10 maja 2010 r. z kryteriami oceny oraz terminem sporządzenia oceny na piśmie, jak również fakt omówienia z oceniającym, tj. ówczesną przełożoną M. W., głównych obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy, oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym podlegać będzie ocenie oraz sposobu realizacji tych celów.

Sąd I instancji ustalił, że M. W. pełniła funkcję kierownika I Oddziału (...) Urzędu Kontroli Skarbowej w S. do dnia 31 sierpnia 2011 r. Z dniem 1 września 2011 r. funkcję tę objęła K. M., która 20 kwietnia 2012 r. dokonała kolejnej oceny okresowej R. P..

Sporządzając ocenę okresową powoda z 20 kwietnia 2012 r., K. M. zasięgała opinii bezpośredniej przełożonej R. P. z okresu zatrudnienia w Oddziale (...) od maja 2010 r. do 31 sierpnia 2011 r. - M. W. na temat czynności podejmowanych przez niego w tym okresie. M. W. przedstawiła pisemną opinię na formularzu arkusza okresowej oceny urzędnika służby cywilnej. K. M. pytała również o ocenę pracy R. P. pracowników, z którymi powód w ocenianym okresie od

maja 2010 r. do kwietnia 2012 r. współpracował, w szczególności inspektorów kontroli skarbowej J. F., P. S., M. P. oraz A. C. (2). Osoby te przedstawiły swoją ocenę ustnie, w toku prowadzonych z inicjatywy K. M. rozmów, z których kierownik oddziału sporządzała notatki na potrzeby własne w celu opracowania oceny końcowej. M. W., dokonując na prośbę K. M. pisemnej oceny pracy R. P., za okres w którym była bezpośrednią przełożoną pracownika, tj. od 10 maja 2010 r. do 31 sierpnia 2011 r., wystawiła mu ocenę pozytywną „powyżej oczekiwań”.

Obowiązkowe kryteria oceny stanowiły: rzetelność i terminowość oceniona na poziomie oczekiwań (3 pkt), wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania oceniona powyżej oczekiwań (4 pkt), zorientowanie na osiągnięcie celów ocenione powyżej oczekiwań (4 pkt) oraz doskonalenie zawodowe ocenione na poziomie oczekiwań (3 pkt). Kryteria wybrane przez oceniającego stanowiły: skuteczna komunikacja oceniona na poziomie oczekiwań (3 pkt), umiejętność współpracy oceniona powyżej oczekiwań (4 pkt) oraz samodzielność i inicjatywa oceniona powyżej oczekiwań (4 pkt).

Średnia arytmetyczna ze wszystkich ocen cząstkowych, przyznanych przez M. W. za poszczególne kryteria oceny (obowiązkowe i wybrane) wyniosła 3,6 pkt. M. W. wskazała, że w okresie kiedy była kierownikiem oddziału, R. P. realizował przede wszystkim cztery postępowania kontrolne koordynowane i jedno na zlecenie Departamentu Kontroli Skarbowej. Wykazał, że posiada zarówno wiedzę, jak i doświadczenie zawodowe, pozwalające na powierzenie mu zadań służbowych do samodzielnego wykonania. W ocenie M. W. w realizowanych postępowaniach kontrolnych dotyczących zagadnień gospodarowania środkami publicznymi, R. P. wykazał się inicjatywą i rzetelnością. Tematyka realizowanych przez niego kontroli wymagała zaangażowania nie tylko ograniczonego do zakresu kontroli, ale też kompleksowej analizy problemu. M. W., uzasadniła - na polecenie Wicedyrektor Urzędu Kontroli Skarbowej w S. B. K. - każdą z ocen cząstkowych, przyznanych dla danego kryterium na poziomie powyżej oczekiwań.

W dniu 20 kwietnia 2012 r. przełożona powoda, K. M. -kierownik I Oddziału (...)Urzędu Kontroli Skarbowej w S. - dokonała oceny okresowej pracy R. P. w okresie od 10 maja 2010 r. do 20 kwietnia 2012 r., przyznając mu następujące oceny:

- w zakresie kryteriów obowiązkowych: rzetelność i terminowość - na poziomie oczekiwań (3 pkt), wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania - na poziomie oczekiwań (3 pkt), zorientowanie na osiągnięcie celów - na poziomie oczekiwań (3 pkt) oraz doskonalenie zawodowe ocenione na poziomie oczekiwań (3 pkt),

- w zakresie kryteriów fakultatywnych: skuteczna komunikacja - na poziomie oczekiwań (3 pkt), umiejętność współpracy - na poziomie oczekiwań (3 pkt) oraz samodzielność i inicjatywa - na poziomie oczekiwań (3 pkt).

Wystawione oceny w zakresie poszczególnych ocen cząstkowych nie zostały przez przełożoną odrębnie, szczegółowo uzasadnione. Średnia arytmetyczna ze wszystkich ocen cząstkowych, przyznanych przez K. M. za okres od 1 września 2011 r. do 20 kwietnia 2012 r. za poszczególne kryteria oceny (obowiązkowe i wybrane) wyniosła 3,0 pkt. Ostatecznie, w oparciu o liczbę punktów stanowiących arytmetyczną ze wszystkich ocen cząstkowych, ogólny poziom spełnienia kryteriów oceny został oceniony „na poziomie oczekiwań” (powyżej 2,5 do 3,5 punktów). W podsumowaniu oceny okresowej wskazano, że w okresie od 10 maja 2010 r. do 31 sierpnia 2011 r. R. P. jako członek zespołu kontrolnego brał udział w 15 postępowaniach kontrolnych, a począwszy od 1 września 2011 r. do 20 kwietnia w 14 postępowaniach kontrolnych, w tym na dzień sporządzenia oceny 3 nie zostały jeszcze zakończone. Przy wykonywaniu czynności służbowych R. P., posiadający długi staż pracy w komórce środków publicznych, powinien dłożyć należytej staranności, aby jakość materiałów przedkładanych do weryfikacji bezpośrednio przełożonemu, była zadowalająca. Wskazano, że należy rozwijać komunikację pisemną, a zwłaszcza ustną oraz umiejętność przedstawiania argumentów i rozwiązań na poparcie własnego punktu widzenia. Zaznaczono, że na stanowisku zajmowanym przez R. P., wymagany jest duży stopień samodzielności i inicjatywy przy typowaniu zagadnień do kontroli, a także zdolność bezbłędnego opisanie poczynionych ustaleń przy wykorzystaniu właściwych podstaw prawnych. Powyższe można osiągnąć poprzez stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych, co powinno wyrażać się w samodoskonaleniu i aktywnym udziale w szkoleniach, zwłaszcza wewnętrznych.

Sąd Okręgowy ustalił, że od powyższej oceny R. P. wniósł sprzeciw do Dyrektora Urzędu Kontroli Skarbowej w S.. Podkreślił w nim, że w okresach od 1 października 2008 r. do 20 kwietnia 2010 r. oraz od 10 maja 2010 r. do 31 sierpnia

2011 r. został oceniony na jednym z dwóch najwyższych poziomów przewidzianych w skali ocen, ocena K. M. została wydana w sposób stroniczy, w oderwaniu od merytorycznych przesłanek i wykonywanej pracy. Na ocenę tę rzutowały relacje interpersonalne z panią Kierownik, które zostały zaburzone w momencie skierowania w październiku 2011 r. i w okresie późniejszym zapytań o sposób premiowania pracowników oddziału.

Po rozpatrzeniu sprzeciwu dyrektor Urzędu Kontroli Skarbowej poinformował R. P. pismem z 10 maja 2012 r., iż podtrzymuje decyzję o ocenie przyznanej przez jego bezpośredniego przełożonego, tj. na poziomie oczekiwań. W okresie objętym sporną oceną okresową R. P. wykazywał się wiedzą specjalistyczną w zakresie wynikającym z zakresu jego obowiązków i zdolnością jej wykorzystania na poziomie zgodnym z oczekiwaniami stawianymi przez pracodawcę urzędnikom służby cywilnej na stanowisku komisarza skarbowego w I Oddziale (...)Urzędu Kontroli Skarbowej w S.. W ocenianym okresie R. P. w zakresie prowadzonych postępowań kontrolnych współpracował ze wszystkimi inspektorami kontroli skarbowej, zatrudnionymi ówczesznie w I Oddziale (...) Urzędu Kontroli Skarbowej w S., tj. z J. F., P. S., A. C. (2), M. P. oraz R. O.. W ramach tej współpracy wykonywał on wszystkie czynności objęte zakresem zadań przewidzianych dla stanowiska komisarza skarbowego oraz wszystkie czynności zlecone przez prowadzącego kontrolę inspektora. Część z zadań wynikających z postępowania kontrolnego R. P. wykonywał samodzielnie, np. sporządzał protokół z czynności kontrolnych, czy wyniki kontroli, a inspektorzy kontroli skarbowej jedynie je zatwierdzali. Przy innych kontrolach inspektor dokonywał podziału czynności do wykonania pomiędzy siebie, a powoda. Współpraca z ww. inspektorami układała się dobrze, w szczególności nie zgłaszali oni większych uwag krytycznych co do pracy powoda.

Inspektor J. F., z którą powód współpracował m.in. przy trzech kontrolach koordynowanych - w Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w S. (kontrola gospodarowania środkami publicznymi przeznaczanymi na inwestycje w zakresie budowy i przebudowy dróg krajowych), w (...) S.A. (kontrola prawidłowości stosowania umorzeń zadłużenia kredytobiorców z tytułu przejściowego wykupu odsetek od kredytów mieszkaniowych oraz wykupu części zadłużenia kredytobiorców z tytułu skapitalizowanych odsetek za lata 2008-2009 ze środków budżetu państwa) oraz w Powiatowym Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w S. (badanie prawidłowości obliczania i wpłacania należności budżetu państwa z tytułu opłat legalizacyjnych oraz wymierzania kar i nakładanych grzywien przez powiatowych inspektorów nadzoru budowlanego w latach 2008-2009) nie zgłaszała zastrzeżeń do pracy powoda, niemniej oczekiwała jego większego zaangażowania i samodzielności oraz większej inicjatywy, na co zwracała mu uwagę i co odniosło skutek. W momencie, kiedy powód zostawał na kontrolach sam, co nie jest sytuacją nadzwyczajną na stanowisku komisarza kontroli skarbowej, lepiej organizował swoją pracę. J. F. oceniła, że R. P. posiada dużą wiedzę merytoryczną oraz potencjał, którego nie wykorzystuje, jednak nie wyróżniał się w tym zakresie na tyle, aby przewyższać jej oczekiwania.

Inspektor P. S. ocenił poziom kompetencji i umiejętności R. P. jako przyzwoite, ale nie wyjątkowe. W czasie wspólnej pracy powód dał się mu poznać jako osoba posiadająca odpowiednią wiedzę fachową, wykonująca wszelkie zlecone czynności rzetelnie, zgodnie z przepisami prawa i obowiązującymi procedurami oraz terminowo. Przy tym powód w jego ocenie jest osobą konkretną, rzeczową i kulturalną.

Inspektor A. C. (2), z którym R. P. w ocenianym okresie 2010-2012 współpracował przy zdecydowanej większości (więcej niż 10) postępowań kontrolnych, ocenił powoda jako osobę kompetentną i posiadającą dużą wiedzę merytoryczną. W czasie współpracy z nim powód wykazywał się samodzielnością i nie potrzebował stałego nadzoru, w szczególności samodzielnie redagował treść protokołu i wyników kontroli, a w czasie długotrwałego zwolnienia lekarskiego inspektora samodzielnie zakończył czynności. Do pracy R. P. zdarzały się uwagi, nie pracował on bezbłędnie, ale A. C. (2) był ze współpracy z nim zadowolony.

Inspektor M. P. oceniła współpracę z powodem pozytywnie, nie zgłaszała do jego pracy uwag krytycznych i zastrzeżeń. Przygotowywane przez niego projekty cechowały się wysokim poziomem merytorycznym. W trakcie ich wspólnej pracy R. P. wykazał się nie tylko wiedzą specjalistyczną na wysokim poziomie, ale rzetelnością, terminowością, samodzielnością oraz umiejętnością współpracy.

Inspektor R. O. współpracował z R. P. w toku kontroli w Urzędzie Gminy w C. w zakresie celowości i zgodności z prawem gospodarowania środkami publicznymi za 2008 rok. Współpraca ta została oceniona pozytywnie, a inspektor docenił zaangażowanie powoda w realizację powierzonych zadań, jego ponadprzeciętne zdolności analityczne, rozległą wiedzę z zakresu prawa zamówień publicznych, samodzielność i wychodzenie z inicjatywami do działań oraz branie odpowiedzialności za ich rzetelne wykonanie.

Sąd Okręgowy ustalił, że inspektorzy A. C. (2), M. P. i R. O. ocenili pracę z powodem, w tym jego wiedzę specjalistyczną i umiejętność jej wykorzystania, umiejętność współpracy, samodzielność i inicjatywę powyżej poziomu swoich oczekiwań. Podobnie współpracę z R. P. oceniła M. W.. Nadto w ocenianym okresie R. P. w toku prowadzonych postępowań kontrolnych współpracował także z K. M.. Początkowo współpraca ta układała się dobrze. W okresie późniejszym przełożona zaczęła zgłaszać uwagi co do jakości realizowanych przez niego zadań, w tym co do sporządzanych dokumentów - pod względem rachunkowym, merytorycznym i redakcyjnym. R. P. wykonywał m.in. czynności zlecone przez K. M. w ramach prowadzonego przez nią postępowania w zakresie kontroli celowości i zgodności z prawem gospodarowania środkami publicznymi oraz środkami pochodzącymi z Unii Europejskiej. Otrzymał wówczas od przełożonej materiały źródłowe wraz z poleceniem ich analizy oraz opisanie wyników w tzw. listach sprawdzających, będących materiałem roboczym. Po przekazaniu przez powoda opracowanych materiałów - po dwukrotnym ustnym poleceniu przełożonej - okazało się, że nie spełniają one oczekiwań K. M., w szczególności z uwagi na to, że poszczególne pozycje nie zostały uzupełnione. Do czasu przekazania materiałów R. P. nie zgłaszał przełożonej żadnych trudności, czy wątpliwości dotyczących opracowywanych zagadnień. W czasie wykonywania ww. czynności powierzonych przez K. M. powód realizował także inne czynności w zakresie postępowań kontrolnych prowadzonych w I Oddziale (...) Urzędu Kontroli Skarbowej w S.. K. M. powierzone R. P. zadania w zakresie tzw. kontroli unijnej traktowała priorytetowo. Zgłaszała także uwagi również co do stosowania się przez R. P. oraz A. C. (2) do obowiązujących w Urzędzie Kontroli Skarbowej w S. zasad rejestracji czasu pracy. Nadto w związku z jej notatkami z 3 lutego 2012 r. i z 8 lutego 2012 r., dotyczącymi kontroli wykonywanej w (...) Zarządzie Melioracji i (...) w S. i niemożności skontaktowania się z inspektorem A. C. (2) i komisarzem skarbowym R. P., obaj ww. zostali obwinieni o naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej, tj. o nieusprawiedliwione spóźnienie się do pracy w kontrolowanej jednostce. Orzeczeniem Komisji Dyscyplinarnej Urzędu Kontroli Skarbowej w S. z 17 maja 2012 r. R. P. został uniewinniony od ww. czynu, a decyzja ta została podtrzymana orzeczeniem Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej z dnia 24 października 2012 r.

Sąd I instancji ustalił, że w latach 2006 - 2012 R. P. przystąpił do egzaminu na stanowisko inspektora kontroli skarbowej sześciokrotnie, tj. 29 maja 2006 r., 22 kwietnia 2008 r., 7 grudnia 2009 r., 12 kwietnia 2011 r., 15 listopada 2011 r. oraz 25 kwietnia 2012 r. Ponadto dwukrotnie zgłosił się na egzamin na stanowisko inspektora kontroli skarbowej i z niego zrezygnował, w tym raz w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim. R. P. dotychczas nie złożył egzaminu na inspektora kontroli skarbowej z wynikiem pozytywnym.

Efekty finansowe przeprowadzonych kontroli, w których uczestniczył R. P., w tym w ramach tzw. „akcji mandatowych” w odniesieniu do osoby powoda kształtowały się na niższym poziomie niż średni poziom uzyskany w przeliczeniu na jednego pracownika merytorycznego I Oddziału (...) Urzędu Kontroli Skarbowej w S..

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Okręgowy uznał powództwo R. P. za nieuzasadnione - zarówno w odniesieniu do roszczenia głównego, jak i zgłoszonych roszczeń ewentualnych.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z regulacją art. 83 ust. 115 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505), od oceny okresowej przysługuje pracownikowi sprzeciw do dyrektora generalnego. W razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej, członek korpusu służby cywilnej może w terminie 14 dni odwołać się do sądu pracy. Sąd Okręgowy uznał, że skoro w przepisie art. 83 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej, w zakresie kompetencji dyrektora generalnego urzędu wskazano, że w razie uwzględnienia sprzeciwu ocenę okresową zmienia się albo sporządza po raz drugi, to analogiczne - a na pewno nie mniejsze - uprawnienia ma sąd pracy. Mimo więc, że kompetencje pracodawcy w zakresie dokonywanej oceny

okresowej osadzone są w konstrukcji tzw. „subiektywnego uznania”, to prawidłowość dokonanej oceny podlega merytorycznej kontroli sądowej.

W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie potwierdził zarzutów powoda o zaniżeniu mu ocen cząstkowych, w tym przede wszystkim w zakresie kryteriów obligatoryjnych: „wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania”, „doskonalenie zawodowe” oraz „zorientowanie na osiągnięcie celów”, a w konsekwencji zaniżenia ostatecznej, ogólnej oceny okresowej. Sąd ten, miał równocześnie na uwadze charakter pozwanego pracodawcy, rodzaj stanowiska i pozycję zawodową zajmowaną przez powoda oraz sposób ustalania oceny okresowej.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że zgodnie z przepisami rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz. U. nr 74, poz. 633), ocena okresowa przeprowadzana jest na podstawie kryteriów, które uwzględniają szeroko rozumiane zdolności, umiejętności oraz wiedzę urzędnika, wpływające na realizowanie przez niego zadań. Wykaz kryteriów oceny stanowi załącznik nr 1 do rozporządzenia, zawierający listę 19 kryteriów. Zaproponowane kryteria są konsekwencją różnorodności powierzanych urzędnikom zadań i wykonywanych przez nich obowiązków. Rozporządzenie wprowadza 5 kryteriów obowiązkowych, które będą podstawą oceny wszystkich urzędników służby cywilnej oraz 14 kryteriów do wyboru, z których bezpośredni przełożony wybierze nie mniej niż 3 i nie więcej niż 5 kryteriów, uwzględniając rodzaj obowiązków wykonywanych przez ocenianego pracownika.

W § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia wskazano, że do oceny członków korpusu służby cywilnej zastosowano skalę 5-stopniową, określającą poszczególne stopnie, przy czym rozporządzenie nie precyzuje jak należy rozumieć poszczególne stopnie oceny, co sprzyja uznaniowemu stosowaniu skali ocen. Zdaniem Sądu Okręgowego, ocena punktowa jest oceną absolutną, a nie relatywną - punktem wyjścia przy dokonywaniu oceny powinny być więc ustalone standardy. Natomiast ustalenie ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny następuje przez wyliczenie średniej arytmetycznej z ocen cząstkowych.

Sąd I instancji zaznaczył, że kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” zostało opisane jako: 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. Kryterium „zorientowanie na osiągnięcie celów” zostało opisane jako: 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” zostało opisane jako: 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.

Jednocześnie, Sąd Okręgowy podkreślił, że skala ocen jest tak skonstruowana, że aby uzyskać ocenę „powyżej oczekiwań”, czyli taką, jakiej domagał się powód w niniejszym postępowaniu, średnia ważona ocen cząstkowych musiałaby przekroczyć 3,5 pkt. W ustalonym stanie faktycznym Sąd meriti nie znalazł podstaw, aby zweryfikować oceny cząstkowe uzyskane przez R. P. za ww. kryteria i przyznać mu prawo do oceny w tym zakresie na poziomie „powyżej oczekiwań”. Dokonując oceny prawidłowości ocen cząstkowych w zakresie kryteriów obowiązkowych zważył, że powód zajmuje stanowisko wysokokwalifikowane (komisarz kontroli skarbowej), co oznacza, że posiadanie wiedzy na wysokim poziomie jest immanentnie z tym stanowiskiem związane, jest jego cechą. Zdaniem Sądu I instancji, R.

P. mógłby być oceniony w zakresie kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” na poziomie wyższym niż przyjęty w kwestionowanej ocenie okresowej jedynie wtedy, gdyby obiektywnie dało się ustalić, że w stosunku do średniego poziomu wiedzy osób zatrudnionych na stanowisku komisarza kontroli skarbowej jego wiedza istotnie się wyróżniała, przy czym materiał dowodowy sprawy podstaw takich nie dał. Sąd meriti podkreślił zarazem, że powód odwołał się od oceny, która jest oceną pozytywną w odniesieniu do pracownika wysokokwalifikowanego, zatrudnionego w bardzo specjalistycznej instytucji. Ocena „na poziomie oczekiwań” oznacza więc, że powód jest dobrym pracownikiem (a takie są oczekiwania w stosunku do grupy zawodowej komisarzy kontroli skarbowej), który posiada bardzo dobrą wiedzę specjalistyczną. Jednakże brak jest obiektywnego kryterium pozwalającego na postawienie tezy, że wiedza ta przekracza oczekiwany wysoki poziom. Sąd I instancji wskazał przy tym, że pracownik zatrudniony na stanowisku komisarza kontroli skarbowej będzie oceniany „na poziomie oczekiwań”, natomiast pracownik, o którym można postawić umotywowaną tezę, że posiada wiedzę i umiejętności uprawniające do uzyskania wyższego stopnia w hierarchii służbowej (np. zda egzamin na inspektora kontroli skarbowej) będzie mógł być oceniony na poziomie „powyżej oczekiwań”. Z kolei osoba, która para się np. pracą naukową, publikuje artykuły w prasie specjalistycznej, doktoryzuje się w danym kierunku będzie mogła być oceniona na najwyższym z możliwych poziomów. Wbrew stanowisku strony powodowej poziom oceny w tym zakresie jest poziomem realnie stopniowalnym. W tym kontekście Sąd Okręgowy podkreślił znaczenie wyników egzaminu na inspektora kontroli skarbowej, którym powód - pomimo podejmowania kilku prób, w tym dwóch w okresie poddanym ocenie - nie legitymował się. Dlatego też, Sąd ten zgodził się z tezą pozwanego, że wynik egzaminu na inspektora kontroli skarbowej winien być brany pod uwagę nie tylko w ramach kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”, ale także w ramach kryterium „doskonalenie zawodowe”.

W konsekwencji jeżeli dokona się porównania ocen częściowych zawartych w projekcie przygotowanym przez (...) (który to projekt był bardzo eksponowany w toku niniejszego postępowania przez stronę powodową) oraz przyzna pracodawcy prawo do korekty tej oceny - adekwatnie do obiektywnych przesłanek z poziomu „powyżej oczekiwań” do „na poziomie oczekiwań”, matematycznie ocena żądana przez powoda w niniejszym postępowaniu nie wyjdzie. Średnia arytmetyczna z ocen częściowych - nawet przy utrzymaniu ocen kryteriów fakultatywnych „skuteczna komunikacja” i „umiejętność współpracy” na poziomie „powyżej oczekiwań” - nie przekroczy 3,5.

Sąd I instancji wskazał, że istnienie konfliktu, czy niechęci między powodem a sporządzającą sporną ocenę K. M., samo w sobie nie mogło skutkować zamianą oceny okresowej w sposób wnioskowany przez powoda. W ocenie Sądu I instancji, ocena wystawiona powodowi znajduje oparcie w obiektywnie stwierdzonych faktach i brak było podstaw do przyjęcia, że jest to ocena kierunkowa - zaniżona z przyczyn pozamerytorycznych.

Z powyższym rozstrzygnięciem w całości nie zgodził się powód. W wywiedzonej apelacji wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

1) przepisu art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, polegające na sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a mianowicie przyjęcie, że bezpośrednio przełożona powoda -K. M. - przed dokonaniem oceny okresowej powoda konsultowała się co do tej oceny ze współpracującymi z powodem w okresie poddanym ocenie inspektorami kontroli skarbowej, to jest z J. F., P. S. i M. P., podczas gdy inspektorzy ci zeznali, że rozmowy takie nie były z nimi przeprowadzane przed dokonaniem oceny, przy czym wiarygodności ich zeznań Sąd I instancji w żadnej mierze nie zakwestionował,

2) przepisu art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, polegające na braku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i nie wzięciu pod uwagę przy rozważaniu zasadności wydanej powodowi oceny okresowej:

a) iż jest to ocena stronnicza, dokonana przez negatywnie nastawionego do powoda bezpośredniego przełożonego, podczas gdy Sąd I instancji sam stwierdza w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż „uwadze Sądu nie uszło, że osoby

te pozostają w zauważalnym konflikcie, a rysująca się wzajemna niechęć mogła wpływać na sposób przedstawiania twierdzeń o zaistniałych faktach",

b) oceny i istotnych kwestii dotyczących sposobu i jakości wykonywania przez powoda obowiązków służbowych przedstawionych przez współpracujących z powodem inspektorów kontroli skarbowej, podczas gdy Sąd I instancji władny był dokonać własnych ustaleń dotyczących prawidłowości zaskarżonej oceny i w tym celu podeprzeć się niekwestionowanymi zeznaniami świadków, a także faktu, iż powód wykonywał na polecenie przełożonych czynności na rzecz zupełnie innej komórki organizacyjnej, niż ta, do której był przypisany,

3) przepisu art. 233 § 1 oraz 328 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego, polegające na braku wskazania przez Sąd I instancji, dlaczego zeznaniom zawnioskowanym przez powoda świadków odmówił mocy dowodowej, wyrażającym się w pominięciu dokonanych przez świadków ocen pracy powoda, podczas gdy powinien był wykazać, dlaczego określonym twierdzeniom świadków odmówił mocy dowodowej, a jeśli uznał je za wiarygodne - powinien był przyjąć je za podstawę orzekania.

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, mające istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

1) przepisu art. 81 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, polegające na:

a) czynieniu względem powoda wręcz koronnym zarzutem, iż nie zdał egzaminu na inspektora kontroli skarbowej w okresie poddanym ocenie, podczas gdy ani z przepisów powszechnie obowiązujących, ani z polecenia pracodawcy, ani też z opisu zajmowanego przez powoda stanowiska pracy nie wynika, iż miał on w zakresie swoich obowiązków zdanie takiego egzaminu,

b) pominięciu, iż na polecenie pracodawcy powód wykonywał pracę na rzecz innej komórki organizacyjnej Urzędu Kontroli Skarbowej, podczas gdy nie należało to do jego obowiązków w komórce, do której był przypisany,

2) przepisu art. 81 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej, polegające na przyjęciu, iż ocena okresowa członka korpusu służby cywilnej może sprowadzać się de facto do oceny pracy w okresie 7 miesięcy, podczas gdy prawidłowo - ocena ta powinna dotyczyć 24 kolejnych miesięcy pracy,

3) przepisu art. 82 ustawy o służbie cywilnej, który zawiera dyrektywę, aby ocena okresowa dokonywana była w sposób obiektywny, podczas gdy ewidentnie w niniejszej sprawie Sąd pominął okoliczność, iż zaskarżona ocena nie jest oceną obiektywną, a więc nie spełnia ustawowego kryterium i już z tego powodu nie powinna się ostać,

4) przepisu art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej, polegające na uznaniu, iż Sąd I instancji, rozpoznając niniejszą sprawę, jest władny do zbadania zaskarżonej oceny jedynie pod kątem rażącego zaniżenia przez pracodawcę oceny w kontekście zgromadzonego materiału dowodowego, podczas gdy ustawodawca nie ograniczył kognicji sądu wyłącznie do badania, czy określone oceny zostały rażąco zaniżone, lecz do zbadania pod względem i formalnym, i merytorycznym, zaskarżonej oceny.

W związku z powyższym, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Apelujący wniósł także o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wedle norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności, Sąd Apelacyjny zaznacza, że choć dla spraw z odwołania członka korpusu służby cywilnej wniesionego od oceny okresowej, właściwy jest sąd rejonowy, to w niniejszej sprawie nie zachodzi nieważność postępowania, gdyż ta miałaby miejsce wyłącznie gdyby to sąd rejonowy orzekł w sprawie zastrzeżonej dla sądu okręgowego (art. 379 pkt 6).

Należy podkreślić, że rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej, sąd jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu jej dokonania oraz uzasadnienia negatywnych ocen cząstkowych pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (por. uchwała SN z dnia 27 stycznia 2016 r. III PZP 10/15).

Mając zaś na względzie, że w sytuacji R. P., kwestionowana ocena okresowa nie zawierała negatywnych ocen cząstkowych, Sąd Okręgowy w Szczecinie nie miał kompetencji do merytorycznego rozstrzygnięcia o zasadności pozytywnych ocen przyznanych powodowi. W istocie zakres kognicji Sądu I instancji, a zatem także Sądu Odwoławczego, obejmował wyłącznie kontrolę tego, czy pozwany zachował i zastosował przepisy proceduralne dotyczące przeprowadzenia oceny okresowej. Należy zaznaczyć także, że sąd nie może wkraczać w kompetencje pracodawcy i dokonywać ponownej oceny kwalifikacji zawodowych pracownika, w jego zastępstwie. Nie można bowiem z art. 83 ust. 1, 4 i 5 ustawy o służbie cywilnej wnioskować, że sąd może samodzielnie zmienić ocenę okresową lub wystawić ocenę powtórną. W razie więc uwzględnienia powództwa w tego rodzaju sprawie, sąd nie zmienia oceny okresowej, a jedynie uchyla ją w całości lub części, co obliguje pracodawcę do jej ponownego sporządzenia. Z powyższego wyraźnie wynika, że sąd pracy nie jest uprawniony do podwyższania pozytywnej oceny kwalifikacyjnej (a taka jest uzyskana przez powoda ocena „na poziomie oczekiwań”) na wyższą ocenę pozytywną (por. wyrok SN z dnia 3 listopada 2015 r. III PK 85/14). Sąd więc kontroluje jedynie zachowanie przez pracodawcę standardów wyznaczonych przez art. 94 pkt 9 k.p., tj. obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

Odnosząc się do meritum sprawy, zdaniem Sądu Apelacyjnego, pozwany ocenę R. P. przeprowadził we właściwym trybie i nie naruszył przy tym zasad opiniowania pracowników. Kryteria były bowiem wyraźnie określone, zaś powód zapoznał się z nimi wcześniej. Ponadto nie można przyjąć stanowiska apelującego, że ocena została dokonana z uwzględnieniem jedynie 7 miesięcy pracy powoda, tj. wyłącznie czasu gdy jego przełożoną była K. M.. Istotną okolicznością jest bowiem fakt, że zwróciła się ona do M. W. o wystawienie oceny za czas, gdy to ona była bezpośrednią przełożoną R. P. (od 10 maja 2010 r. do 31 sierpnia 2011 r. Przy dokonywaniu oceny powoda uwzględniono także stanowisko inspektorów, z którymi powód prowadził kontrole, przy czym ostateczna, kompleksowa ocena należała jednak do K. M.. Choć więc między R. P. i jego przełożoną, niewątpliwie istnieje pewien konflikt, to nie można było, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego uznać, że dokonana ocena odbyła się z naruszeniem procedury dotyczącej jej przeprowadzania. Jak podniesiono wcześniej, w niniejszej sprawie Sąd miał uprawnienie wyłącznie do kontroli, czy pracodawca zachował przepisany tryb oceny. Skoro ocena była w ogólnym podsumowaniu pozytywna, nie można było badać ocen cząstkowych, a więc w konsekwencji, powyższa konstatacja wyczerpała przedmiot sporu.

Skoro Urząd Kontroli Skarbowej w S., dokonując okresowej oceny powoda nie naruszył właściwych przepisów proceduralnych, zarzuty apelacji okazały się chybione, w związku z czym apelacja powoda, na podstawie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu.

O kosztach postępowania Sąd Apelacyjny orzekł, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 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.

SSA Barbara Białecka SSA Anna Polak SSA Beata Górska