

UZASADNIENIE

Powódka M. K. w pozwie wniesionym do tutejszego Sądu domagała się zmiany oceny okresowej wystawionej jej przez pozwanego U.z oceny „pozytywnej na poziomie oczekiwań” na ocenę „pozytywną powyżej oczekiwań”, względnie jej uchylenia i nakazania pozwanemu jej ponownego sporządzenia. Według niej w zakwestionowanej ocenie pozwanego błędnie ocenił ją w zakresie kryteriów „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”, „zorientowanie na osiąganie celów”, „doskonalenie zawodowe”, „samodzielność i inicjatywa”, wystawiając jej w tym zakresie oceny na poziomie oceny „pozytywnej na poziomie oczekiwań”, zamiast oceny „pozytywnej powyżej oczekiwań”.

Uzasadniając zgłoszone żądania wskazała m.in., że w okresie objętym zakwestionowaną oceną okresową, tj. w latach 2009-2011, powódka do dnia 1 lutego 2010 r. wykonywała obowiązki służbowe jako(...)w Wydziale (...), natomiast od 1 lutego 2010 r. w (...) (...) (wcześniej był to(...) Ż. P.). W okresie pracy w nowym oddziale była dodatkowo oddelegowywana do pracy w poprzednim wydziale, tak że przez cały podlegający ocenie czas, wykonywała w nim pracę łącznie przez osiem miesięcy, stąd dokonana ocena okresowa nie dotyczyła wyłącznie okresu jej pracy w Oddziale(...)Ż. P.. Według powódki ocena okresowa nie uwzględnia kryteriów określonych w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. Poszczególne oceny częściowe nie znalazły odzwierciedlenia w ocenie końcowej. Powódka na tle pozostałych urzędników zajmujących równorzędne stanowiska wyróżniała się większym poziomem wiedzy. Wykonywała też czynności nie należące do jej obowiązków i poza normatywnym czasem pracy. Brała udział w szkoleniach obowiązkowych i fakultatywnych. Dlatego dokonana ocenę uznała za krzywdzącą i nie odzwierciedlającą rzeczywistości. Nieformalnie powódka dowiedziała się, że pozwanego nie stać na podwyżkę jej wynagrodzenia, a z tym wiązałyby się właśnie ocena pozytywna powyżej oczekiwań. Powódka zakwestionowała ocenę także z przyczyn formalnych, w tym z uwagi na niedopełnienie obowiązku przeprowadzenia rozmowy z nią przed dokonaniem oceny.

W odpowiedzi na pozew pozwanego wniósł o oddalenie powództwa. Swoje stanowisko argumentował tym, iż o wystawieniu powódce oceny końcowej „na poziomie oczekiwań” zważyły opinie inspektorów kontroli skarbowej bezpośrednio współpracujących i nadzorujących pracę powódki: M. S. oraz E. K., jak i opinia bezpośredniej przełożonej A. J. (1). Zaprzeczył, by odmowa przyznania wyższej oceny wynikała z braku środków na ten cel. Przez cały okres objęty oceną powódka pracowała na stanowisku komisarza skarbowego. Opis tego stanowiska pozostał bez zmian pomimo zmiany komórek, w których powódka świadczyła pracę. Powódka mogła wnieść o zmianę terminu oceny tak, by obejmowała ona pracę wyłącznie w jednej komórce, ale nie skorzystała z tej możliwości.

Postanowieniem z dnia 16 października 2012 r. przekazano sprawę do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w S. na podstawie art. 200 §1 k.p.c. w zw. z art. 17 § 1 k.p.c.

Wyrokiem z dnia 12 lipca 2013 r. Sąd Okręgowy w S. uwzględnił powództwo dokonując zmiany oceny okresowej powódki z dnia 24 października 2011 r. w ten sposób, że zmienił przyznane jej oceny częściowe w zakresie kryteriów: „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystywania” oraz „doskonalenie zawodowe”, a co za tym szło – ustalił ogólny poziom spełnienia kryteriów oceny z oceny „na poziomie oczekiwań” na ocenę „powyżej oczekiwań”. Oddalił powództwo w pozostałym zakresie i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem kosztów procesu.

Na skutek apelacji wywiezionej przez pozwanego Sąd Apelacyjny wS.wyrokiem z dnia 25 lutego 2014 r. zmienił wyrok sądu pierwszo instancyjnego poprzez nakazanie pozwanemu dokonania zmiany oceny okresowej powódki z dnia 24 października 2011 r. odnośnie przyznanych jej ocen częściowych w zakresie kryteriów: „wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykonywania” oraz „doskonalenie zawodowe” z ocen „na poziomie oczekiwań” na oceny „powyżej oczekiwań”, a także w zakresie ogólnego poziomu spełnienia kryteriów oceny, z oceny „na poziomie oczekiwań” na ocenę „powyżej oczekiwań”. W pozostałym zakresie apelację oddalił i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem kosztów procesu.

Od tego orzeczenia strona pozwana wywiodła kasację. W wyniku jej rozpoznania Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 3 listopada 2015 r. uchylił wyroki sądów I i II instancji, i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu (...) wS. wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego i apelacyjnego.

Sąd ten przyznał rację pozwanemu co do tego, że sąd pracy rozpoznający odwołanie członka korpusu służby cywilnej od oceny okresowej, nie może wkraczać w kompetencje pracodawcy i dokonywać niejako „w zastępstwie” pracodawcy ponownej o kwalifikacji zawodowych opiniowanego pracownika. Sądy obu instancji nie zastosowały tej zasady i sposób podjętych przez nie rozstrzygnięć oznacza zastąpienie oceny pracodawcy przez ocenę dokonaną przez sąd, co stanowi naruszenia prawa materialnego (art. 83 ust. 1 i 4 ustawy o służbie cywilnej).

Sąd Najwyższy wskazał, iż z art. 83 ust. 1 i 4 ustawy o służbie cywilnej w żaden sposób nie da się wyprowadzić wniosku, że sąd pracy może samodzielnie zmienić ocenę okresową lub wystawić opiniowanemu pracownikowi powtórna ocenę. Taka możliwość przez sąd pracy nie wynika również z art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej, gdyż nie uregulowano w nim w żaden sposób bezpośredniej podstawy materialnoprawnej roszczenia, zakresu kognicji sądu pracy ani rodzaju (sposobu) rozstrzygnięcia sądu. Ocena okresowa członka korpusu służby cywilnej jest zbiorem (sumą) określonych ocen (opinii) wyrażanych według określonych kryteriów za pomocą przyjętej punktacji i z tej przyczyny każda opinia służbowa - nie jest pozbawiona subiektywnego osądu osoby oceniającej. W konsekwencji sąd pracy nie jest uprawniony do podwyższania pozytywnej oceny kwalifikacyjnej, natomiast jego kontroli podlega zachowanie przez pracodawcę standardów, jakie wyznacza art. 94 pkt 9 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest zobowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Rozpatrując odwołanie od oceny okres sąd bada, czy ocenę przeprowadzono we właściwym trybie, a stwierdziwszy w tym zakresie uchybienia, rozważa, czy naruszenia przez pracodawcę zasad opiniowania pracowników były tego rodzaju, że kryteria oceny okazały się dowolne. W tej analizie mieści się również kontrola uzasadnienia negatywnych częściowych ocen pod kątem prawdziwości przedstawionych w nim okoliczności faktycznych, dlatego ocena na podstawie obiektywnych kryteriów jest oceną konfrontującą te kryteria z rzeczywistym stanem rzeczy. Dopiero w razie stwierdzenia, że ocena (ogólna) wystawiona przez pracodawcę nie została dokonana na podstawie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, sąd może uchylić tę ocenę (decyzję), natomiast nie może jej zmienić, czy też nakazać dokonanie jej zmiany.

W konsekwencji Sąd Najwyższy stwierdził, że wyrok Sądu Apelacyjnego (a wcześniej Sądu Okręgowego) zostały oparte na wadliwym założeniu, jakoby sąd pracy dysponował w zasadzie nieograniczoną możliwością weryfikacji każdej (nawet pozytywnej) oceny, jaką przełożony służbowy wystawia opiniowanemu członkowi korpusu służby cywilnej.

Rozstrzygając o uchyleniu wyroków sądów obu instancji, Sąd Najwyższy przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu (...) w S. - jako rzeczowo i miejscowo właściwemu, co było konsekwencją przyjęcia w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014 r., sygn. II PZP 2/14 wykładni, że do rozpoznania spraw z odwołania członka korpusu służby cywilnej od oceny okresowej, właściwy jest sąd rejonowy.

W związku z rozstrzygnięciem sądu kasacyjnego powódka w piśmie z 22 czerwca 2016 r. dokonała częściowego cofnięcia pozwu domagając się ostatecznie uchylenia zaskarżonej oceny okresowej i nakazania pozwanemu ponownego jej sporządzenia. Podniosła nadto, iż pozwany dokonując oceny naruszył § 8 ust. 1, § 3 ust. 3 i 5 oraz § 5 ust. 1-3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, w ten sposób, że zaniechał w terminie 30 dni od daty zmiany stanowiska powódki:

- dokonania wyboru nie mniej niż 3 i nie więcej niż 5 kryteriów oceny, najistotniejszych dla prawidłowego wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska zajmowanego przez powódkę,
- omówienia z powódką głównych obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez nią, oczekiwań co do sposobu spełnienia kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie podlegającym ocenie oraz sposobu realizacji tych celów,

- wpisania nowych kryteriów do arkusza oceny,
- wpisania przez oceniającego do arkusza terminu sporządzenia oceny na piśmie,
- przekazania powódce do potwierdzenia zapoznania się z kryteriami oceny i terminem sporządzenia oceny na piśmie,
- nie wyłączenia oryginału arkusza do akt osobowych powódki oraz nie przekazania kopii części I-III arkusza.

Nadto powódka wskazała, że sporna ocena okresowa została sporządzona mimo braku wiedzy pracodawcy o pracy powódki w całym okresie objętym oceną. Przełożona powódki w nowej komórce organizacyjnej wystawiając ocenę nie wiedziała jakie czynności powódka podejmowała pracując w poprzedniej komórce.

Strona pozwana nie wyraziła zgody na częściowe cofnięcie pozwu. Wyraziła przy tym pogląd, iż pierwotnie nie kwestionowała całej oceny okresowej, a tylko niektóre jej składowe, dlatego podważenie całej oceny na obecnym etapie postępowania narusza tryb odwoławczy. Ewentualne uchylenie oceny okresowej w całości skutkowałoby z jednej strony możliwością pogorszenia sytuacji pracownika przy ponownej ocenie z zastosowaniem kryteriów dotychczas niekwestionowanych, jak również koniecznością powtórzenia całego trybu odwoławczego po upływie ponad 5 lat od zaistnienia zdarzeń objętych oceną.

W odpowiedzi na to powódka zrzekła się roszczenia objętego wcześniejszym oświadczeniem o częściowym cofnięciu pozwu i oświadczyła, że, złożyła sprzeciw od oceny okresowej, a nie poszczególnych jej elementów.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strony od 1 lipca 2002 r. łączy stosunek pracy. W okresie od 1 października 2007 r. do 31 stycznia 2010 r. powódka zatrudniona była na stanowisku komisarza skarbowego w Wydziale (...) (...) Do jej obowiązków należało wówczas:

a) współuczestniczenie w przeprowadzaniu:

- audytów instytucji zaangażowanych w proces wykorzystania środków pochodzących z Unii Europejskiej, w tym (...),
- postępowań kontrolnych w zakresie celowości i zgodności z prawem gospodarowania środkami publicznymi oraz środkami pochodzącymi z Unii Europejskiej i międzynarodowych instytucji finansowych, podlegającymi zwrotowi,
- kontroli wywiązywania się z warunków finansowania pomocy z ww. środków,
- kontroli prawidłowości przekazywania środków własnych do budżetu Unii Europejskiej,

b) wykonywanie poleceń służbowych przełożonych i inspektora, z którym realizowała czynności kontrolne i audytowe, w tym m.in. współdziałanie w opracowywaniu protokołów kontroli, arkuszy ustaleń, list sprawdzających;

- rzetelne i terminowe wykonywanie czynności kontrolnych i audytowych zleconych przez inspektora;
- ścisłe przestrzeganie procedur załatwiania spraw;
- w przypadkach zleconych przez przełożonych sporządzanie projektów decyzji, wyników kontroli, sprawozdań z audytów i projektów unijnych dokumentów;
- w przypadkach nieobecności inspektora - rozpatrywanie przez pracownika, który uczestniczył w czynnościach kontrolnych zastrzeżeń do protokołu i pisemne zawiadamianie kontrolowanego o sposobie ich załatwienia, po uzyskaniu upoważnienia od Dyrektora Urzędu (...)w S.;
- dbanie o powierzone mienie, właściwy stosunek do interesantów, przełożonych i współpracowników;
- efektywne wykorzystywanie czasu pracy;

c) wykonywanie czynności o charakterze przygotowawczym i techniczno - kancelaryjnym we własnym zakresie.

Praca w tym wydziale wymagała od powódki bardzo dobrej znajomości ustawy o kontroli(...), ordynacji podatkowej, wiedzy z zakresu funkcjonowania funduszy strukturalnych, inicjatyw europejskich oraz krajowych programów operacyjnych w poszczególnych okresach finansowania. Powódka doskonalila swoje kwalifikacje przygotowując materiały i prowadząc szkolenia wewnętrzne z zakresu kontroli środków pochodzących z Unii Europejskiej, biorąc udział w szkoleniach organizowanych na poziomie centralnym, doskonaląc techniki kontroli i audytu środków pochodzących z Unii Europejskiej oraz poprzez szkolenia indywidualne w zakresie powierzonych zadań.

Z dniem 1 lutego 2010 r. powódka została przeniesiona na stanowisko (...) w I Oddziale Kontroli Nieujawnionych Ź. P. (...) zajmującym się postępowaniami z zakresu podatku dochodowego od osób fizycznych.

Z racji odmiennego obszaru działania I Oddziału (...) Ź. P. zmienił się też zakres obowiązków powódki w nowej komórce. Należało do nich m.in.:

a) współuczestnictwo w kontroli dokumentów i ewidencji oraz gromadzeniu i analizie dowodów w toku prowadzonych postępowań kontrolnych i kontroli (...)celem prawidłowego zebrania materiału dowodowego i ustalenia stanu faktycznego,

b) współuczestnictwo w opracowaniu protokołów kontroli oraz współdziałanie w opracowaniu projektów dokumentów kończących postępowanie kontrolne (wyników kontroli i decyzji) oraz projektów innych dokumentów celem przedłożenia do aprobaty przełożonemu,

c) wykonywanie poleceń służbowych przełożonych i inspektora, z którym realizowane były czynności polegające na prowadzeniu postępowań,

d) terminowe i efektywne realizowanie czynności kontrolnych oraz ściśle przestrzeganie ustalonego przepisami trybu załatwiania spraw,

e) uczestnictwo w postępowaniu mandatowym prowadzonym przez inspektora,

f) wykonywanie czynności o charakterze przygotowawczym i techniczno – kancelaryjnym.

Praca wykonywana w tej komórce wymagała znajomości prawa podatkowego, rachunkowości, ustawy o kontroli skarbowej, przepisów podatkowych, przepisów dotyczących finansów publicznych, zamówień publicznych, prywatyzacji, znajomości zagadnień międzynarodowych i wiedzy na temat praktyki stosowania prawa.

Powódka musiała na bieżąco uzupełniać i poszerzać wiedzę z zakresu prawa proceduralnego oraz materialnego. Musiała nauczyć się wykorzystywania baz danych, rejestrów oraz programów komputerowych w celu wytypowania podmiotów, wobec których należałoby wszcząć kontrolę.

Dowód:

- umowy o pracę k. 1B, 14B, 21B akt osobowych powódki,
- zakresy czynności k. 19B, 25B, 55B, 60B, 79B, (...) akt osobowych powódki,
- opisy stanowisk pracy k. 85B, 86B akt osobowych powódki oraz k. 82-86, 87-89,
- arkusze ocen k. (...), (...) akt osobowych powódki oraz k. 30,
- indywidualne programy rozwoju zawodowego k. (...) oraz 36-37,
- pismo z 10.11.2011 r. k. 137-140,

- zeznania E. K. k. 269-272,
- zeznania M. S. k. 333-337,
- zeznania B. K. k. 416v-420,
- zeznania B. N. k. 432-433 (zapis dźwiękowy),

Powódka podlegała ocenom okresowym. Pierwsza z nich obejmowała rok 2004 i była pozytywna. Taką była również kolejna ocena obejmująca okres od grudnia 2005 r. do października 2007 r. Poziom wykonywania obowiązków przez powódkę określono jako bardzo dobry. Po niej, w październiku 2009 przeprowadzono ocenę za okres od listopada 2007 do października 2009 r. Podobnie i ona była pozytywna na poziomie bardzo dobrym.

Dowód:

- arkusze ocen k. 38B, 78B, (...) akt osobowych powódki.

W dniu 28 października 2009 r. bezpośrednia przełożona powódki B. N. przedstawiła powódce, w celu zapoznania się, arkusz okresowej oceny pracownika samorządowego, gdzie jako obowiązkowe kryteria następnej oceny wskazano: rzetelność i terminowość, wiedzę specjalistyczną i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiąganie celów, doskonalenie zawodowe. Jako kryteria wybrane przez oceniającego wskazano: skuteczną komunikację, umiejętność współpracy, samodzielność i inicjatywę oraz umiejętności analityczne. Termin sporządzenia kolejnej oceny okresowej ustalono na dzień 22 października 2011 r.

Nadto w arkuszu wskazano, że od powódki oczekuje się dalszego systematycznego uzupełniania wiedzy zawodowej z ukierunkowaniem na zakres zagadnień dotyczący funduszy strukturalnych, inicjatyw europejskich oraz krajowych programów operacyjnych w poszczególnych okresach finansowania. W trakcie realizacji postępowań kontrolnych i audytów oczekuje się wykazywania większą inicjatywą i samodzielnością w podejmowanych działaniach objętych poleceniem służbowym, zaś w przypadku powołania na inspektora (...) - dalszej efektywnej pracy w tutejszym Wydziale. Jako optymalne metody rozwoju podano:

- udział w szkoleniach centralnych organizowanych przez Departament(...) (...) Unii Europejskiej,
- doskonalenie technik kontroli i audytu środków pochodzących z Unii Europejskiej,
- przygotowywanie materiałów i prowadzenie szkoleń wewnętrznych z zakresu kontroli środków pochodzących z Unii Europejskiej,
- szkolenia indywidualne w zakresie powierzonych zadań.

Powódka nie mogła realizować przedstawionych jej oczekiwań w innej komórce pozwanego z uwagi na specyfikę obszaru działania Wydziału (...)Unii Europejskiej oraz stosowane w nim procedury.

Dowód:

- arkusz oceny k. (...) akt osobowych powódki,
- zeznania B. N. k. 432-433(zapis dźwiękowy),
- zeznania A. J. (2) k. 433-435(zapis dźwiękowy),
- zeznania M. K. k. 435-436(zapis dźwiękowy).

Inspektorzy kontroli skarbowej, z którymi powódka współpracowała przy czynnościach kontrolnych, w tym pod koniec roku 2009, bardzo dobrze oceniali samodzielność powódki, jej profesjonalizm, obowiązkowość, nie unikanie trudnych

zagadnień, umiejętność pracy pod presją czasu, zdolności analityczne, komunikatywność oraz wiedzę, która według nich wykraczała poza poziom, jakiego można oczekiwać od komisarza (...)

Powódka samodzielnie realizowała powierzone jej czynności, sporządzała projekty protokołów kontroli i wyników kontroli. Samodzielnie wyszukiwała i zdobywała informacje, formułowała wnioski i proponowała rozwiązania w celu wykonania zleconych zadań. Umiejętnie stosowała właściwe przepisy w zależności od rodzaju sprawy. W toku czynności kontrolnych nie unikała trudnych zagadnień i w sposób profesjonalny starała się je rozwiązać, wykazując się przy tym dużym zaangażowaniem i inicjatywą. Dbała o przestrzeganie określonych prawem oraz programem kontroli i audytów terminów, szybko reagując na pojawiające się w trakcie kontroli nieprzewidziane okoliczności. Prawidłowo ustalała priorytety pracy, tak by powierzone jej czynności wykonać rzetelnie i terminowo. Dostosowywała przy tym plan i organizację pracy do zmieniających się okoliczności i wymagań koordynatorów.

Dowód:

- pismo z 27.10.11 r. k. 48-49,
- pismo z 02.12. 11 r. k. 107,
- pismo z 01.12. 11 r. k. 108,
- e-mail z 12.02.2012 r. k. 242 akt sprawy,
- zeznania A. K. k. 247-250,
- zeznania I. W. k. 376 - 378,
- zeznania K. B. k. 378-379,
- zeznania B. D. k. 379-380,
- zeznania B. N. k. 432-433(zapis dźwiękowy).

W dniu 7 grudnia 2009 r. powódka złożyła z wynikiem pozytywnym egzamin kwalifikacyjny na stanowisko inspektora (...). Uczyniła to z własnej inicjatywy. Nikt ze strony pozwanego nie wymagał tego od niej. Z tej przyczyny oraz z uwagi na poziom trudności nie wszyscy pracownicy pozwanego decydują się na podejście do niego.

Dowód:

- zaświadczenie k. 52,
- zeznania E. K. k. 269-272, 371-374,
- zeznania B. N. k. 432-433(zapis dźwiękowy),
- zeznania A. J. (2) k. 433-435(zapis dźwiękowy),
- zeznania M. K. k. 435-436(zapis dźwiękowy).

Z dniem 1 lutego 2010 r. powódka została przeniesiona na stanowisko (...)w I Oddziale (...) Ż. P. ((...)) zajmującym się postępowaniami z zakresu podatku dochodowego od osób fizycznych.

Z racji odmiennego obszaru działania I Oddziału (...)Ż. P. zmienił się też zakres obowiązków powódki w nowej komórce. Należało do nich m.in.:

- a) współuczestnictwo w kontroli dokumentów i ewidencji oraz gromadzeniu i analizie dowodów w toku prowadzonych postępowań kontrolnych i kontroli podatkowych celem prawidłowego zebrania materiału dowodowego i ustalenia stanu faktycznego,
- b) współuczestnictwo w opracowaniu protokołów kontroli oraz współdziałanie w opracowaniu projektów dokumentów kończących postępowanie kontrolne (wyników kontroli i decyzji) oraz projektów innych dokumentów celem przedłożenia do aprobaty przełożonemu,
- c) wykonywanie poleceń służbowych przełożonych i inspektora, z którym realizowane były czynności polegające na prowadzeniu postępowań,
- d) terminowe i efektywne realizowanie czynności kontrolnych oraz ściśle przestrzeganie ustalonego przepisami trybu załatwiania spraw,
- e) uczestnictwo w postępowaniu mandatowym prowadzonym przez inspektora,
- f) wykonywanie czynności o charakterze przygotowawczym i techniczno – kancelaryjnym.

Praca wykonywana w tej komórce wymagała znajomości prawa podatkowego, rachunkowości, ustawy o kontroli skarbowej, przepisów podatkowych, przepisów dotyczących finansów publicznych, zamówień publicznych, prywatyzacji, znajomości zagadnień międzynarodowych i wiedzy na temat praktyki stosowania prawa.

Powódka musiała na bieżąco uzupełniać i poszerzać wiedzę z zakresu prawa proceduralnego oraz materialnego. Musiała nauczyć się wykorzystywania baz danych, rejestrów oraz programów komputerowych w celu wytypowania podmiotów, wobec których należałoby wszcząć kontrolę.

Dowód:

- umowy o pracę k. 1B, 14B, 21B akt osobowych powódki,
- zakresy czynności k. 19B, 25B, 55B, 60B, 79B, (...) akt osobowych powódki,
- opisy stanowisk pracy k. 85B, 86B akt osobowych powódki oraz k. 82-86, 87-89,
- arkusze ocen k. (...), (...) akt osobowych powódki oraz k. 30,
- indywidualne programy rozwoju zawodowego k. (...) oraz 36-37,
- pismo z 10.11.2011 r. k. 137-140,
- zeznania E. K. k. 269-272,
- zeznania B. K. k. 416v-420,
- zeznania B. N. k. 432-433(zapis dźwiękowy),
- zeznania M. K. k. 435-436(zapis dźwiękowy).

Po przesunięciu powódki do pracy w I Oddziale(...) Ż. P. nie przedstawiono jej nowych kryteriów oceny, nie omówiono z nią również głównych obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez nią stanowiska pracy w kontekście oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w ocenianym okresie oraz sposobu realizacji tych celów.

Dowód:

- zeznania M. K. k. 435-436(zapis dźwiękowy).

Powódka jako jedyny pracownik Oddziału (...) Ź. P. została oddelegowana do pomocy przy wykonywaniu audytu w Wydziale (...) Unii Europejskiej. Między majem 2010 r. i lipcem 2011 r. współpracowała z inspektorami kontroli skarbowej - M. P. i R. O.. Oboje bardzo dobrze oceniali poziom wiedzy specjalistycznej powódki, umiejętność jej zastosowania, jak i samodzielność przy wykonywaniu zadań. Poziom jej wiedzy oceniali na większy od własnego. Powódkę cechowała przy tym planowość i dobra organizacja pracy. W wyniku zaangażowania powódki R. O. mógł ograniczyć swoją aktywność przy czynnościach audytowych do wykonywania tylko takich czynności, do których powódka nie była uprawniona.

Także inni inspektorzy kontroli skarbowej w Oddziale Kontroli N. Ź. P., którym powódka asystowała przy czynnościach kontrolnych, wysoko oceniali poziom jej wiedzy merytorycznej. Niektórzy z nich mieli jednak zastrzeżenia do tempa pracy powódki oceniając je jako wolne. W przeważającej jednak mierze inspektorzy chwalili współpracę z powódką.

Dowód:

- pismo z 25.10.11 r. k. 47,
- pismo z 22.11.11 r. k. 50,
- stanowisko do sprzeciwu k. 64-67,
- pismo z 01.12. 11 r. k. 108,
- zeznania R. O. k. 250-251,
- zeznania M. S. k. 333-337,
- zeznania M. P. k. 374-375,
- zeznania B. N. k. 432-433(zapis dźwiękowy),
- zeznania A. J. (2) k. 433-435(zapis dźwiękowy),
- zeznania M. K. k. 435-436(zapis dźwiękowy),
- arkusz oceny k. (...) akt osobowych.

Powódka w okresie od lutego 2010 r. do października 2011 r. uczestniczyła w szkoleniach obowiązkowych i fakultatywnych organizowanych przez pracodawcę. Sama też poprowadziła wewnętrzne szkolenie dla pracowników pozwanego na temat dotacji unijnych

Dowód:

- wydruki wiadomości k. 63, 240-241,
- wykaz szkoleń k. 210, 212,
- zeznania M. S. k. 333-337,
- zeznania świadka A. J. (2) k. 433-435(zapis dźwiękowy),
- zeznania M. K. k. 435-436(zapis dźwiękowy).

W dniu 24 października 2011 r. A. J. (2) – bezpośrednio przełożona powódki, przeprowadziła ocenę obejmującą okres od 28 października 2009 r. do 24 października 2011 r. Oceniała pracę powódki stosując wszystkie kryteria przyjęte 28 października 2009 r. W efekcie powódka otrzymała średnią ocenę 3,375, co odpowiadało ocenie pozytywnej na poziomie oczekiwań i taką też ocenę powódce wystawiła.

W podsumowaniu podała, iż powódka pomimo zmiany charakteru prowadzonych postępowań kontrolnych, w związku z przejściem do nowej komórki, na bieżąco wdrażała się w nowe zagadnienia, wykazując się inicjatywą i chęcią ich poznawania. Poprzez umiejętne wykorzystywanie wiedzy zawodowej bez problemu wchodziła w nowe obszary kontroli. Zlecane przez przełożonych zadania wykonywała w sposób wzorcowy, aktywnie uczestnicząc w postępowaniach kontrolnych wymagających zdolności analitycznych. Do prowadzonych postępowań kontrolnych włącza się czynnie i samodzielnie realizuje szereg zadań. Uczestniczy też w postępowaniach w zakresie nieujawnionych źródeł przychodów i podatku dochodowego od osób fizycznych, systematycznie pogłębia wiedzę poprzez zdobywanie doświadczenia zawodowego i samokształcenie.

W dacie sporządzenia A. J. (2) nie miała precyzyjnej wiedzy co do pracy powódki w Wydziale K. Unii Europejskiej. Wprawdzie kontaktowała się w tej sprawie z B. N., która w sposób ogólny wyraziła pozytywną opinię o pracy powódki, jednak nie odnosząc tego do przyjętych kryteriów oceny. Na prośbę A. J. (2) sporządziła pismo, w którym wskazała, że w okresie od dnia 22 października 2009 r. do 1 lutego 2010 r. powódka pracując w jej wydziale brała udział w dwóch kontrolach przeprowadzonych w ramach(...) oraz (...). Nadto inspektorzy, którzy z nią współpracowali pozytywnie ocenili wykonywanie przez nią zleconych zadań, stwierdzając też, że wykazała się samodzielnością i właściwą interpretacją zdarzeń i problemów. A. J. (2) nie zasięgała informacji o pracy powódki w Wydziale (...) Unii Europejskiej u innych osób.

Dowód:

- stanowisko do sprzeciwu k. (...) - (...) akt osobowych powódki,
- arkusz oceny k. 30-35,
- zeznania A. K. k. 247-250,
- zeznania M. P. k. 374-375,
- zeznania I. W. k. 376 - 378,
- zeznania B. D. k. 379-380,
- zeznania A. J. (2) k. 433-435(zapis dźwiękowy),
- zeznania M. K. k. 435-436(zapis dźwiękowy).

W okresie objętym oceną z 24 października 2011 r. powódka była członkiem korpusu służby cywilnej.

Bezsporne.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Po ponownym rozpoznaniu sprawy żądanie powódki co do uchylenia oceny okresowej i nakazania pozwanemu ponownego jej wydania należało u znać za uzasadnione.

Sąd Najwyższy uchylając wyroki wydane w sprawie nie dopatrywał się okoliczności determinujących nieważność postępowania i go nie zniósł, dlatego przy ponownym rozpoznaniu sprawy nie było koniecznym powtórzenie postępowania dowodowego.

Przy tożsamym materiale dowodowym i tożsamych kryteriach jego oceny należało się spodziewać, że ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego nie będą odbiegać od poczynionych przez sąd I instancji poprzednio rozpoznający sprawę.

Ustalenia te poczyniono w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków oraz powódki. Z niewielkimi wyjątkami, których mowa będzie poniżej, Dodowy te uznano za wiarygodne.

W całości nieprzydatnymi okazały się tylko zeznania K. L., albowiem nie miał on wiedzy o okolicznościach przydatnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Zdaniem Sądu nie było taką okolicznością przeprowadzenie przez powódkę szkolenia w (...) Urzędzie Wojewódzkim w S., albowiem nie należało to do jej obowiązków, a związek z jej pracą miało tylko taki, iż powódka podczas szkolenia wykorzystwała wiedzę zdobytą przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z treścią art. 81 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2008 r., poz. 1505 ze zm.) urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego (ust. 1). Ocena ta dotyczy wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Ocenę okresową sporządza się na piśmie i niezwłocznie zapoznaje z nią ocenionego członka korpusu służby cywilnej (ust. 3). Ocenę okresową członka korpusu służby cywilnej sporządza się co 24 miesiące (ust. 4). Zawiera ona wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego (ust. 5). Jest sporządzana w razie zmiany stanowiska pracy, wiążącej się z istotną zmianą zakresu obowiązków, jeżeli od dnia sporządzenia ostatniej oceny okresowej upłynęło więcej niż 6 miesięcy. W przypadku osób ocenianych po raz pierwszy, ocenę sporządza się, jeżeli okres podlegający ocenie jest dłuższy niż 6 miesięcy (ust. 6).

Od oceny okresowej służy, w terminie 7 dni od dnia zapoznania się z oceną, sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu. Rozpatruje się go w terminie 14 dni od dnia wniesienia. W razie uwzględnienia sprzeciwu ocenę okresową zmienia się albo sporządza po raz drugi. Natomiast w razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej, członek korpusu służby cywilnej może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji albo od dnia do rozpoznania sprzeciwu, odwołać się do sądu pracy (art. 83 ust. 1, 3-5).

W obowiązującym w dacie sporządzenia spornej oceny okresowej rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz.U. z 2009 r., poz. 633) przewidziano, że ocenę zatrudnionego na stanowisku pracy niebędącym wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej ani stanowiskiem kierownika urzędu, które jest stanowiskiem pracy w służbie cywilnej, sporządza się na arkuszu, zwanym dalej "arkuszem A", na podstawie kryteriów obowiązkowych i kryteriów wybranych przez oceniającego (§ 3 ust. 1). Oceniający wybiera spośród kryteriów do wyboru nie mniej niż 3 i nie więcej niż 5 kryteriów oceny, najistotniejszych dla prawidłowego wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego (§ 3 ust. 3). Oceniający wybiera kryteria oceny po uprzednim omówieniu z ocenianym głównych obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, oczekiwania co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlega ocenie, oraz sposobu realizacji tych celów (§ 3 ust. 4). Wybrane kryteria oceny oceniający wpisuje do arkusza A (ust. 5). Czynności te wykonuje się w terminie 30 dnia od dnia sporządzenia poprzedniej oceny, albo 60 dni od dnia zatrudnienia ocenianego na czas nieokreślony (§ 6). Gdy w okresie 6 miesięcy od dnia ustalenia kryteriów oceny sporządzanej po raz pierwszy albo od dnia sporządzenia ostatniej oceny następuje zmiana stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, wiążąca się z istotną zmianą zakresu obowiązków, w terminie 30 dni od zmiany stanowiska pracy ponownie dokonuje się czynności, o których mowa w § 3 ust. 3-5, § 4 ust. 3-5 i § 5; termin sporządzenia oceny nie ulega zmianie (§ 8 ust. 1). W przypadku zmiany na stanowisku oceniającego w trakcie okresu, w którym oceniany podlega ocenie, ocena jest sporządzana na podstawie wybranych wcześniej kryteriów (§ 8 ust. 2). Przed sporządzeniem oceny na piśmie oceniający przeprowadza z ocenianym rozmowę, podczas której omawia z nim:

1) główne obowiązki wykonywane przez ocenianego w okresie, w którym podlegał ocenie, oraz sposób ich realizacji, z uwzględnieniem spełniania przez ocenianego ustalonych kryteriów oceny,

- 2) trudności napotymane przez ocenianego w trakcie realizacji zadań,
- 3) kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby szkoleniowe ocenianego.

W świetle przedstawionej regulacji prawnej i ustalonego stanu faktycznego Sąd uznał, że przy przeprowadzeniu oceny okresowej powódki z dnia 24 października 2011 r. pozwany procedurę jej przeprowadzenia w stopniu mającym wpływ na jej końcowy wynik.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż z dniem 1 lutego 2010 r. pozwany zmienił stanowisko powódki. Została przeniesiona do pracy w (...) Ż. P.. W sposób istotny wpłynęło to na zakres jej obowiązków. Mowa tu jednak nie o obowiązkach ogólnych przypisanych do każdego stanowiska pracowniczego, jak: dbanie o powierzone mienie, właściwy stosunek do interesantów, przełożonych i współpracowników, efektywne wykorzystywanie czasu pracy, wykonywanie czynności o charakterze przygotowawczym i techniczno - kancelaryjnym we własnym zakresie, informowanie przełożonych o negatywnych zjawiskach oraz przestępczości objętej zakresem działania(...), czy stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez samokształcenie oraz aktywne uczestnictwo w różnego rodzaju formach kształcenia i doskonalenia zawodowego. W istocie te obowiązki spoczywały na powódce tak przed 1 lutego 2010 r., jak i po tej dacie. Jak wspomniano, mają one charakter generalny i częściowo pokrywają się z obowiązkami wymienionymi w art. 100 k.p., a obowiązany do ich przestrzegania są wszystkie osoby świadczące pracę w oparciu o stosunek pracy. Do tego dochodziły jednak zadania ściśle związane ze specyfiką pracy komórki organizacyjnej pozwanego, w której powódka świadczyła pracę. W rzeczywistości czym innym powódka zajmowała się pracując w Wydziale(...) Unii Europejskiej, a czym innym w I Oddziale (...) Ż. P.. Oczywiście nie chodzi tu o czynności techniczne, gdyż te pewnie nie różniły się między sobą, ale materię spraw załatwianych przez wymienione komórki.

Gwoli przypomnienia, na stanowisku komisarza skarbowego w Wydziale (...) Unii Europejskiej do obowiązków powódki należało:

a) współuczestniczenie w przeprowadzaniu:

- audytów instytucji zaangażowanych w proces wykorzystania środków pochodzących z Unii Europejskiej,
- postępowań kontrolnych w zakresie celowości i zgodności z prawem gospodarowania środkami publicznymi oraz środkami pochodzącymi z Unii Europejskiej i międzynarodowych instytucji finansowych, podlegającymi zwrotowi,
- kontroli wywiązywania się z warunków finansowania pomocy z ww. środków,
- kontroli prawidłowości przekazywania środków własnych do budżetu Unii Europejskiej,

b) wykonywanie poleceń służbowych przełożonych i inspektora, z którym realizowała czynności kontrolne i audytowe, w tym m.in. współdziałanie w opracowywaniu protokołów kontroli, arkuszy ustaleń, list sprawdzających;

- rzetelne i terminowe wykonywanie czynności kontrolnych i audytowych zleconych przez inspektora;
- ściśle przestrzeganie procedur załatwiania spraw;
- w przypadkach zleconych przez przełożonych sporządzanie projektów decyzji, wyników kontroli, sprawozdań z audytów i projektów unijnych dokumentów;
- w przypadkach nieobecności inspektora - rozpatrywanie przez pracownika, który uczestniczył w czynnościach kontrolnych zastrzeżeń do protokołu i pisemne zawiadamianie kontrolowanego o sposobie ich załatwienia, po uzyskaniu upoważnienia od (...) w S..

Praca w tym wydziale wymagała od powódki bardzo dobrej znajomości ustawy o kontroli skarbowej, ordynacji podatkowej, wiedzy z zakresu funkcjonowania funduszy strukturalnych, inicjatyw europejskich oraz krajowych programów operacyjnych w poszczególnych okresach finansowania.

W (...) Ź. P. (od kwietnia 2011 r. (...)) do obowiązków powódki należało m.in.:

- a) współuczestnictwo w kontroli dokumentów i ewidencji oraz gromadzeniu i analizie dowodów w toku prowadzonych postępowań kontrolnych i kontroli podatkowych celem prawidłowego zebrania materiału dowodowego i ustalenia stanu faktycznego,
- b) współuczestnictwo w opracowaniu protokołów kontroli oraz współdziałanie w opracowaniu projektów dokumentów kończących postępowanie kontrolne (wyników kontroli i decyzji) oraz projektów innych dokumentów celem przedłożenia do aprobaty przełożonemu,
- c) wykonywanie poleceń służbowych przełożonych i inspektora, z którym realizowane były czynności polegające na prowadzeniu postępowań,
- d) terminowe i efektywne realizowanie czynności kontrolnych oraz ściśle przestrzeganie ustalonego przepisami trybu załatwiania spraw,
- e) uczestnictwo w postępowaniu mandatowym prowadzonym przez inspektora,
- f) wykonywanie czynności o charakterze przygotowawczym i techniczno – kancelaryjnym.

Praca wykonywana w tej komórce wymagała znajomości prawa podatkowego, rachunkowości, ustawy o kontroli skarbowej, przepisów podatkowych, przepisów dotyczących finansów publicznych, zamówień publicznych, prywatyzacji, znajomości zagadnień międzynarodowych i wiedzy na temat praktyki stosowania prawa.

Owa zmiana zakresu obowiązków oraz istotna odmienność materii załatwianych w obydwu komórkach znalazła potwierdzenie nie tylko w samych zakresach obowiązków powódki, ale również w relacjach świadków, w tym osób kierującymi tymi komórkami. W szczególności przypomnieć należy, iż wedle zeznań B. N. w nowej komórce powódka nie mogła zrealizować celów wyznaczonych jej w arkuszu oceny na lata 2009-2011 z uwagi na odmienność pracy. Z kolei A. J. (2) zeznała, iż z celów wyznaczonych powódce przez poprzednią przełożoną, w nowej komórce mogły być zrealizowane wyłącznie: zwiększenie inicjatywy i samodzielność, systematyczne uzupełnianie wiedzy zawodowej z tym, że w innym zakresie. Pozostałe cele nie odpowiadały specyfice spraw załatwianych w kierowanej przez nią komórce.

W tym stanie rzeczy po 1 lutego 2010 r. powódce powinny zostać przedstawione oczekiwania w nowym wydziale. Tak się jednak nie stało. Nie przedstawiono jej również nowych kryteriów oceny i nie omówiono głównych obowiązków wynikających z opisu nowego stanowiska pracy w kontekście oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym podlegać będzie ocenie oraz sposobu realizacji tych celów. Uchybienie to usunięto dopiero 23 listopada 2011 r., czyli w momencie przedstawienia do zapoznania się nowego arkusza okresowej oceny.

Równie ważnym argumentem nakazującym zdyskwalifikować sporną ocenę było to, że A. J. (2) przeprowadzając ją nie ujęła w niej okresu od 22 października 2009 r. do 31 stycznia 2010 r. Nie miała bowiem wiedzy o czynnościach podejmowanych przez powódkę w okresie objętym oceną okresową, kiedy powódka pracowała na stanowisku (...) w Wydziale (...). Nie zasięgała konkretnych informacji o pracy powódki tak u B. N., jak i u współpracowników powódki. Wprawdzie kontaktowała się z nią i obie w sposób ogólny rozmawiały o pracy powódki, ale bez odnoszenia się do kryteriów oceny. B. N. na jej prośbę sporządziła w 20 października 2011 r. krótką informację, wedle której w okresie od dnia 22 października 2009 r. do 1 lutego 2010 r. powódka pracując w jej wydziale brała udział w dwóch kontrolach przeprowadzonych w ramach (...) oraz (...). Nadto inspektorzy, którzy z nią współpracowali pozytywnie ocenili

wykonywanie przez nią zleconych zadań, stwierdzając też, że wykazała się samodzielnością i właściwą interpretacją zdarzeń i problemów. B. N. nie odczuła jednak, by bezpośrednio uczestniczyła w procesie oceniania powódki.

Nie można stracić z pola widzenia również okoliczność, że między majem 2010 r. i lipcem 2011 r. powódka była oddelegowana do pomocy w przeprowadzaniu kontroli i audytów w Wydziale (...)Unijnych. Również co do tego epizodu w przebiegu pracy powódki A. J. (2) nie była zorientowana, o czym dobitnie świadczy jej stwierdzenie zawarte w stanowisku do sprzeciwu z dnia 10 listopada 2011 r., gdzie wyraźnie podała, iż nie może się ustosunkować do rzetelności i poprawności zadań wykonywanych przez powódkę w czasie, kiedy była ona oddelegowana do Wydziału (...).

Z powyższego wynika, że A. J. (2) pominęła w swojej ocenie sporą część aktywności zawodowej powódki w okresie podlegającym ocenie oraz część jej osiągnięć. Tym samym ocena ta była nierzetelna, a przez to niemiarodajna, i jako taka powinna ulec uchyleniu.

W ostatniej fazie postępowania między stronami powstał spór co do przedmiotu postępowania opisany we wstępnej części uzasadnienia. Wedle wskazań Sądu Najwyższego wydanych w niniejszej sprawie, z przepisów ustawy o służbie cywilnej w żaden sposób nie da się wyprowadzić wniosku, że sąd pracy może samodzielnie zmienić ocenę okresową lub wystawić opiniowanemu pracownikowi powtórna ocenę. Rozpatrując odwołanie od oceny okres sąd bada, czy ocenę przeprowadzono we właściwym trybie, a stwierdziwszy w tym zakresie uchybienia, rozważa, czy naruszenia przez pracodawcę zasad opiniowania pracowników były tego rodzaju, że kryteria oceny okazały się dowolne. Dopiero w razie stwierdzenia, że ocena (ogólna) wystawiona przez pracodawcę nie została dokonana na podstawie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, sąd może uchylić tę ocenę, natomiast nie może jej zmienić, czy też nakazać dokonania jej zmiany. Samo uchylenie może dotyczyć całej oceny, lub jej części. O zakresie uchylenia w pierwszej kolejności decyduje zakres zaskarżenia oceny przez pracownika, w następnej zaś wynik postępowania, w tym sensie, iż sąd w wyroku musi orzec w granicach żądania pracownika.

Powódka w pozwie sformułowała żądanie nakazania zmiany wystawionej jej oceny okresowej z oceny „pozytywnej na poziomie oczekiwań” na ocenę „pozytywną powyżej oczekiwań” poprzez zmianę ocen cząstkowych następujących kryteriów: wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiąganie celów, doskonalenie zawodowe oraz samodzielność i inicjatywa z oceny „na poziomie oczekiwań” na oceny cząstkowe – dla każdego z tych kryteriów – „powyżej oczekiwań”, przy pozostawieniu bez zmian pozostałych ocen cząstkowych.

Zgłosiła też żądanie ewentualne, tj. uchylenia dokonanej oceny okresowej i nakazanie jej ponownego sporządzenia przez pracodawcę przy uwzględnieniu zamiany oceny okresowej na „pozytywną powyżej oczekiwań” oraz zmiany ocen cząstkowych następujących kryteriów: wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiąganie celów, doskonalenie zawodowe oraz samodzielność i inicjatywa z ocen na poziomie oczekiwań” na oceny cząstkowe – dla każdego z tych kryteriów – „powyżej oczekiwań”, przy pozostawieniu bez zmian pozostałych ocen cząstkowych.

W świetle tego stwierdzić należy, że już pozwie zawarte zostało żądanie uchylenia całej oceny okresowej wprowadzie jako ewentualne, ale formalnie było przedmiotem postępowania od samego jego początku. Chybnym zatem był pogląd strony pozwanej, wedle którego powódka pierwotnie zaskarżyła tylko część spornej oceny okresowej.

Sąd nie zgodził się również z poglądem pozwanego co do tego, że uchylenie całej oceny rodzi ryzyko pogorszenia sytuacji pracownika przy ponownej ocenie z zastosowaniem kryteriów dotychczas niekwestionowanych, jak również koniecznością powtórzenia całego trybu odwoławczego po upływie ponad 5 lat od zaistnienia zdarzeń objętych oceną.

Przeprowadzanie ocen zatrudnionych pracowników jest domeną pracodawcy. Gdyby po uchyleniu wcześniejszej oceny zdecydował się on na wystawienie oceny mniej korzystnej od uchylonej, to jest to jego prawo. Ocena taka nadal jednak podlegać będzie kontroli sądowej, o ile pracownik będzie zainteresowany w jej zainicjowaniu. Wszak obowiązujące przepisy nie limitują możliwości odwołania od oceny.

W interesie pracodawcy jest stosowanie kryteriów sprawiedliwych (art. 94 pkt 9 k.p.). Jeśli zatem w oparciu o te kryteria znajdzie podstawy ku temu, by wydać ocenę gorszą od uchylonej, np. w wyniku ujawnienia nowych okoliczności mających miejsce w okresie podlegającym ocenie, to taką też ocenę powinien wydać.

Dla Sądu nie ma żadnego znaczenia okoliczność, iż wystawienie oceny nastąpi po upływie kilku lat od ocenianych zdarzeń. Winna ona natomiast mieć znaczenie dla pracodawcy, by w celu uniknięcia powiększania owej odległości czasowej oceniał w sposób rzetelny i nie budzący wątpliwości pracownika, a ten dzięki takiemu podejściu nie musiał wszczynać postępowań sądowych.

W związku z omówionym tu sporem, Sąd na podstawie art. 469 k.p.c. uznał częściowe cofnięcie pozwu oraz zrzeczenie się cofniętego roszczenia za niedopuszczalne na etapie zgłoszenia tych oświadczeń. Słuszny interes powódki jako pracownika wymagał, by przedmiotem wyroku uczynić wszystkie żądania przez nią zgłoszone z uwagi na sposób ich sformułowania, tak by jej czynności dyspozytywne nie okazały się przedwczesne. Skądinąd kwestia zakresu możliwych żądań w związku z odwołaniem od oceny okresowej nie była oczywista. Musiała doczekać się wykładni Sądu Najwyższego. To dodatkowo nakazywało Sądowi ostrożność przy badaniu dopuszczalności częściowego cofnięcia pozwu oraz zrzeczenia się roszczenia.

Ostatecznie, po rozważeniu wszystkich argumentów prawnych jednak Sąd uwzględnił żądanie ewentualne, tj. powództwo w zakresie uchylenia zakwestionowanej oceny i nakazania ponownego jej sporządzenia, czemu wyraz dał w pkt I wyroku. Natomiast żądanie zmiany uznał za bezzasadne i jako takie oddalił w pkt II wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu zapadło w oparciu o art. 100 k.p.c. Powódka wygrała proces. Nie mniej jednak należało ją uznać za przegraną w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym. Zestawienie kosztów należnych stronom, przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego, nakazywało uznać za zasadne zniesienie tychże kosztów między stronami.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...).
3. (...)