

UZASADNIENIE

E. J. (1), kierując pozew przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w S., domagała się uchylenia oceny okresowej sporządzonej w dniu 4 marca 2019r., a dotyczącej okresu od 18 kwietnia 2017r. do 31 stycznia 2019r., wskazując, iż ocena ta została zaniżona, a pozwany pracodawca nie uwzględnił ilości decyzji wydanych przez komórkę przez nią kierowaną. Zaznaczyła, że wcześniejsza ocena okresowa (na poziomie powyżej oczekiwań) determinowała następną ocenę za kolejny okres, a przyznawanie jej nagród kwartalnych stanowiło wyraz bardzo dobrej oceny wykonywanej przez nią pracy. Podkreśliła także zadowalające wyniki nadzorowanej komórki w ocenianym okresie.

Pozwana Izba Administracji Skarbowej w S. wniosła o oddalenie powództwa, wskazując, iż kryteria przyznawanych nagród nie są tożsame z kryteriami oceny pracownika wskazanymi w ocenie okresowej. Podkreśliła, iż na każdą ocenę okresową składają się oceny przyznane za poszczególne kryteria obowiązkowe oraz kryteria dodatkowe, wybrane przez ocenającego (przełożonego danego pracownika). Co istotne, kryteria dodatkowe nie są w dniu oceny zaskoczeniem dla pracownika, albowiem z wyprzedzeniem uzyskuje on informację, które z kryteriów dodatkowych będą brane pod uwagę przy jego kolejnej ocenie, a powzięcie wiedzy w tym zakresie potwierdza on własnoręcznym podpisem. W odniesieniu do powódki dokonano wnikliwej analizy pracy w ocenianym okresie w odniesieniu do poszczególnych kryteriów i za nie przyznano oceny częściowe, które są od siebie niezależne (choć ze zrozumiałych względów mogą być ze sobą powiązane, jak np. współpraca i komunikacja). Ocena ogólna pracownika stanowi wynikową ocen za poszczególne kryteria, jest to bowiem średnia z ocen częściowych. Pozwana podkreśliła, iż w odniesieniu do powódki niższe noty częściowe (ale nadal pozytywne) zostały przyznane w zakresie m.in. współpracy, komunikacji i zarządzania ludźmi z uwagi na relacje z podwładnymi i brak współpracy z K. D. (co pozwana obszernie uzasadniła w treści odpowiedzi na pozew), zaś wysoko oceniono jej umiejętność organizowania pracy w komórce w trudnej sytuacji kadrowej i orientację na osiągnięcie celów.

Obie strony zawnioskowały o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu.

Na terminie rozprawy w dniu 13 grudnia 2019r. E. J. (1) precyzując zarzut wobec oceny okresowej wskazała, iż pomimo spełnienia kryteriów, które uzasadniałyby ocenę „powyżej oczekiwań” otrzymała ocenę „zgodnie z oczekiwaniami”. Oświadczyła, iż nie kwestionuje trybu dokonania oceny zgodnie z ustawą o służbie cywilnej i rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej i nie podziela poglądu Sądu Najwyższego o braku możliwości kwestionowania poszczególnych ocen i oceny końcowej, nawet wówczas jeżeli ocena ta była pozytywna. Zaznaczyła, iż kwestionuje wszystkie oceny częściowe „na poziomie oczekiwań”.

Strona pozwana oświadczyła, iż nie kwestionuje wiedzy E. J. (1) w zakresie podatku od towarów i usług, jednakże nie stanowiła ona żadnego kryterium ocen. W opinii strony pozwanej, w świetle orzecznictwa, brak jest możliwości kwestionowania oceny pozytywnej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. J. (1) zatrudniona od 2004 r., początkowo w Urzędzie Skarbowym w S., a następnie od dnia 1 września 2011 r. przeniesiona do Pierwszego Urzędu Skarbowego w S., gdzie od tejże daty zajmowała stanowisko kierownika w D. Podatków Dochodowych i Podatku od Towarów i Usług (...) -3.

Do realizowanych przez powódkę zadań należało w szczególności prowadzenie postępowań podatkowych w zakresie podatku od towarów i usług.

Niesporne

W dniu 20 sierpnia 2015 r. została zapoznana z zakresem obowiązków na tym stanowisku.

Dowód: zakres obowiązków E. J. (1) k. B 142 i nast. akt osobowych powódki

Jako urzędnik służby cywilnej E. J. (1) podlegała ocenom okresowym, które zostały przeprowadzone w następujących terminach z następującymi wynikami:

a) w dniu 16 września 2013 r. - ocena ogólna na poziomie oczekiwań, w tym cząstkowe oceny na poziomie oczekiwań w czterech kryteriach: rzetelność i terminowość, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, zarządzanie personelem podejmowanie decyzji i odpowiedzialność; natomiast oceny powyżej oczekiwań E. J. (1) uzyskała w kryteriach: zorientowanie na osiąganie celów, doskonalenie zawodowe, samodzielność i inicjatywa, umiejętności analityczne.

b) w dniu 15 września 2015 r. - ocena ogólna powyżej oczekiwań, w tym w trzech spośród 8 kryteriów E. J. (1) uzyskała ocenę cząstkową na poziomie oczekiwań: rzetelność i terminowość, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, zarządzanie personelem.

Średnia ocen cząstkowych wyniosła 3,625, a ogólną ocenę powyżej oczekiwań można było uzyskać przy średniej powyżej 3,5 pkt.

c) w dniu 17 marca 2017 r. - ocena ogólna powyżej oczekiwań, lecz w trzech na 7 kryteriach E. J. (1) otrzymała ocenę na poziomie oczekiwań: podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, organizacja pracy i orientacja na osiąganie celów, rzetelność; oceny powyżej oczekiwań powódka otrzymała w czterech kryteriach: zarządzanie ludźmi, współpraca, komunikacja, myślenie analityczne.

Średnia ocen cząstkowych wyniosła 6,142, podczas gdy ogólną ocenę powyżej oczekiwań można było uzyskać przy średniej powyżej 6 pkt.

Dowód: oceny okresowe: z dnia 16.09.2013r. k. B 106 i nast. akt osobowych powódki, z dnia 15.09.2015r. k. (...) akt osobowych powódki, z dnia 17.03.2017r. k. B 145 i nast. akt osobowych powódki

W ostatnich latach, w tym w okresie od 18 kwietnia 2017 r. do 31 stycznia 2019 r., w kierowanym przez E. J. (1) dziale (...) 3 miała miejsce bardzo duża rotacja pracowników, znacznie odbiegająca od rotacji pracowników w całym urzędzie. Doświadczeni pracownicy, z różnych względów, sukcesywnie rezygnowali z pracy w tej komórce, co doprowadziło do sytuacji, iż w ww. okresie pracę świadczyły niemal wyłącznie osoby o niewielkim doświadczeniu.

Niesporne

W celu ustalenia przyczyn dużej rotacji pracowników zatrudnionych w dziale (...)3 i przyczyn wypowiedzenia umów o pracę przez kolejnych pracowników i ustalenia oczekiwań pracowników pozostałych dotychczas w tej komórce, J. S. - naczelnik Pierwszego Urzędu Skarbowego w S. - zorganizowała spotkanie z pracownikami działu (...). W spotkaniu nie uczestniczyła E. J. (1).

Spotkanie odbyło się w dniu 30 października 2018 r. W jego trakcie pracownicy będący w większości osobami z bardzo małym stażem pracy i małym doświadczeniem w zakresie postępowań podatkowych, wskazywali, iż nie otrzymują od E. J. (1) oczekiwanego przez nich wsparcia merytorycznego. E. J. (1) nie wystarczająco omawiała z nimi zlecane sprawy, pracownicy nie mogli uzyskać od niej odpowiedzi na zadawane pytania. Ze względu na nieprzyjemną atmosferę wprowadzoną przez E. J. (1) w trakcie takich rozmów pracownicy unikali z nią rozmów mających na celu skonsultowanie powstałych wątpliwości bądź uzależniali przeprowadzenie takich rozmów od oceny czy E. J. (1) jest w odpowiednio dobrym nastroju.

Mniej doświadczeni pracownicy poszukiwali pomocy w ustaleniu ogólnych założeń postępowań oraz poszczególnych czynności głównie u bardziej doświadczonych kolegów z działu.

Problemy w relacjach z E. J. (1) wiązały się z jej zmiennymi nastrojami, traktowaniem niektórych podwładnych (mniej doświadczonych) z niechęcią i okazywaniem krytyki co do ich wyników pracy w sposób lekceważący.

Dowód: przesłuchanie S. J. k. 97-98, k.381, zeznania świadka A. T. k. 98-101, zeznania świadka K. N. (1) k. 102-103, zeznania świadka M. S. k. 103-105, zeznania świadka J. S. k. 361-364, zeznania świadka K. N. (2) k. 364-365, zeznania świadka N. J. k. 366-367, zeznania świadka K. D. k. 367-369, zeznania świadka D. K. k. 369-370, zeznania świadka M. K. k. 370-372, zeznania P. W. k. 372-373

Wobec przedstawionych na spotkaniu uwag oraz w związku z faktem, że większość pracowników działu stanowiły osoby bez dużego doświadczenia, kierownictwo urzędu zdecydowało o konieczności dokonania podziału komórki (...)3 na dwie mniejsze, na czele których będą stali dwaj samodzielni kierownicy. Objęcie dotychczasowych pracowników nadzorem dwóch osób miało stanowić gwarancję zapewnienia łatwiejszego dostępu do pomocy kierownika.

Naczelnik Pierwszego Urzędu Skarbowego w S. J. S. spotkała się w dniu 11 grudnia 2018 r. z E. J. (1) w obecności bezpośredniego przełożonego E. J. (1) - zastępcy Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w S. A. T., i przedstawiła proponowane zmiany w organizacji urzędu. Jednocześnie J. S. zaproponowała E. J. (1) objęcie stanowiska kierownika jednej z nowopowstałych komórek, ze wskazaniem, że prowadzenie drugiej powierzone zostanie dotychczasowemu pracownikowi działu (...), pani K. D..

Wskazane zostało również E. J. (1), że koniecznym będzie zwrócenie uwagi na poprawę relacji z pracownikami oraz zwiększenie ich wsparcia przez nią jako kierownika. E. J. (1) bezpośrednio po uzyskaniu informacji o planowanym podziale, odrzuciła przedstawioną jej propozycję prowadzenia jednej z komórek. Nie odniosła się do skierowanych do niej uwag w zakresie zarządzania pracownikami.

Wobec odrzucenia przez E. J. (1) podjęcia się prowadzenia jednej z komórek, kierownictwo urzędu podjęło decyzję, że będzie ona niezmiennie kierownikiem dotychczasowej komórki (...)3, aż do wejścia w życie nowych aktów wewnętrznie obowiązujących w zakresie struktury (...). W zamierzeniu, po podziale D. Podatków Dochodowych i Podatku od Towarów i Usług (...)3 na dwie mniejsze komórki, prowadzenie jednej z nich powierzone miało być pani K. D., a drugiej komórki - osobie wyłonionej podczas rozmów z potencjalnymi kandydatami.

J. S. w dalszej kolejności spotkała się w obecności A. T. z E. J. (1) oraz K. D.. Podczas tego spotkania obie panie zostały poinformowane o zamierzeniach dotyczących kierownictwa w D. (...)3, a jednocześnie - wobec perspektywy rychłego odejścia przez E. J. (1) z funkcji kierownika działu - zobowiązane do współpracy w zakresie określenia sposobu rozdzielenia spraw poszczególnym pracownikom w ramach nowej struktury organizacyjnej urzędu. Obie panie zostały nadto zobowiązane do współpracy mającej na celu wdrożenie K. D. w zakres obowiązków kierownika komórki i ich płynnego przejścia.

Pomimo polecenia współpracy z K. D. w celu wdrożenia jej w prowadzone w komórce sprawy, E. J. (1) konsekwentnie unikała angażowania K. D. w podejmowane przez siebie decyzje, podważając jej rolę w komórce i kwestionując polecenie przełożonych. Nie podjęła także współpracy z K. D. w zakresie określenia sposobu rozdzielenia spraw poszczególnym pracownikom w ramach nowej struktury organizacyjnej urzędu, tylko samodzielnie przygotowała własną propozycję.

Dowód: korespondencja e-mail z dnia 28 stycznia 2019 r. i z dnia 30.01.2019k. 67, częściowo przesłuchanie E. J. (1) w charakterze strony k. 94-97, k. 380-381 częściowo przesłuchanie S. J. k. 97-98, k. 381, zeznania świadka A. T. k. 98-101, zeznania świadka J. S. k. 361-364, zeznania świadka K. D. k. 367-369

Na skutek stwierdzonych utrudnień w realizacji założeń dotyczących stopniowego wdrażania K. D. w sprawy organizacyjne i merytoryczne komórki, Naczelnik Pierwszego Urzędu Skarbowego w S. J. S. wystosowała do Dyrektora I. Administracji Skarbowej w S. dwa pisma z dnia 30 stycznia 2019 r.: w sprawie odwołania powódki z pełnionej funkcji kierownika D. (...)3 oraz w sprawie powierzenia obowiązków funkcji kierownika D. (...)3 K. D.. Dyrektor I.

Administracji Skarbowej w S. przychylił się do tychże wniosków i z dniem 1 lutego 2019 r. odwołał E. J. (1) z pełnienia funkcji kierownika D. (...)3, jednocześnie powierzył obowiązki w tym zakresie K. D..

Dowód: pismo z dnia 30.01.2019r. k. B 135 akt osobowych powódki, pismo z dnia 31 stycznia 2019r. k. (...) akt osobowych powódki, pisma z dnia 30.01.2019r. k.68-69v.

Od dnia 1 lutego 2019 r. E. J. (1) zajmuje stanowisko starszego eksperta skarbowego, zaliczanego do grupy stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej w D. Kontroli Podatkowej ((...)) w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w S..

K. D. powierzono natomiast, na okres 6 miesięcy, pełnienie obowiązków służbowych na stanowisku kierownika działu w D. Podatków Dochodowych i Podatku od towarów i Usług (...)3.

Niesporne

W okresie od 18 kwietnia 2017 r. do 31 stycznia 2019 r. nie wszystkie sprawy w D. (...)3 były załatwiane terminowo. Zdarzały się ponaglenia z prokuratury. Przełożona E. J. (1) A. T. musiała też osobiście interweniować u syndyka w sprawie przyjęcia pisma w przedmiocie zawieszenia terminu przedawnienia zobowiązania, by uniknąć tego przedawnienia.

Dowód: pismo z dnia 30.10.2018r. k. 72, wiadomość e-mail z dnia 13.11.2018r. k.73, pismo z dnia 05.12.2018r. k. 74, korespondencja e-mail z dnia 27.12.2018r., 02.01.2019r. i z dnia 03.01.2019r. k. 75-76, zeznania świadka A. T. k. 98-101, zeznania świadka J. S. k. 361-364

W dniu 4 marca 2019 r. sporządzono ocenę okresową E. J. (1) za okres od 18 kwietnia 2017 r. do 31 stycznia 2019 r., w ramach której otrzymała ona następujące oceny częściowe:

1) w zakresie kryteriów obowiązkowych:

- a) zarządzanie ludźmi: na poziomie oczekiwań (5 pkt),
- b) podejmowanie decyzji i odpowiedzialność: na poziomie oczekiwań (5 pkt),
- c) organizacja pracy i orientacja na osiągnięcie celów: powyżej oczekiwań (7 pkt),
- d) współpraca: na poziomie oczekiwań (5 pkt),
- e) komunikacja: na poziomie oczekiwań (5 pkt).

2) w zakresie kryteriów dodatkowych otrzymała następujące oceny częściowe:

- a) kreatywność: na poziomie oczekiwań (5 pkt),
- b) rzetelność: na poziomie oczekiwań (5 pkt),
- c) myślenie analityczne: na poziomie oczekiwań (5 pkt).

Średnia z ocen częściowych dała 5,25 punktów co skutkowało przyznaniem oceny na poziomie oczekiwań (przy skali powyżej 4 do 6 punktów) będącej oceną pozytywną.

W ocenianym okresie bezpośredni nadzór nad E. J. (1) sprawowały: J. S. do 8 kwietnia 2018 r. oraz od 9 kwietnia 2018 r. do 31 stycznia 2019 r. A. T.. W 2017r. E. J. (1) została zapoznana z kryteriami oceny.

W uzasadnieniu przyznanej oceny okresowej podkreślono, iż E. J. (1) w sposób w pełni prawidłowy realizowała zadania kierownika komórki, wykazała się bardzo dobrą znajomością przepisów prawa, posiada wiedzę pozwalającą na realizację zadań na wysokim poziomie merytorycznym, wykazała się umiejętnością podejmowania decyzji,

spełniła kryterium organizacji pracy i zorientowania na osiągnięcie celów oraz właściwego ustalania priorytetów w okresie trudności kadrowych w podległej jednostce. Prawidłowo formułowała zakresy obowiązków i motywowała pracowników w oparciu o system nagród i awansów. Wykazywała zainteresowanie podwyższaniem swoich kompetencji oraz dbałość o rezultaty pracy. Jednocześnie wskazano, iż dalszego doskonalenia wymaga dbałość o wzajemne zrozumienie i dostosowanie przekazu do sytuacji i rozmówcy, umiejętność współpracy z innymi pracownikami (...) oraz przełożonym. Zaznaczono, iż w obliczu konieczności zmian organizacyjnych nie wykazała oczekiwanej akceptacji dla tychże. Finalnie podkreślono, iż E. J. (1) wypełniła zarówno kryteria obowiązkowe jak i dodatkowe, co skutkowało oceną na poziomie oczekiwań.

A. T. wskazała w ustnym uzasadnieniu przedstawionym E. J. (1) jednakowe argumenty, które zostały ujęte w uzasadnieniu pisemnym oceny. E. J. (1) została zapoznana z pisemnym uzasadnieniem oceny.

Niesporne, a nadto dowód: arkusz oceny okresowej z dnia 04.03.2019r. k. B 161 i nast. akt osobowych powódki, przesłuchanie E. J. (1) w charakterze strony k. 94-97, k. 380, przesłuchanie S. J. k. 97-98, zeznania świadka A. T. k. 98-101, zeznania świadka J. S. k. 361-364

Ustalono przez pracodawcę: brak współpracy z K. D. (w tym w zakresie w zakresie określenia sposobu rozdzielenia spraw poszczególnym pracownikom dwóch nowych referatów, które miały zostać wyodrębnione z działu (...)) oraz brak umiejętności współpracy i komunikacji z podwładnymi na oczekiwanym poziomie stanowiły przyczyny oceny E. J. (1) w kryterium współpraca, komunikacja i zarządzanie ludźmi, kreatywność na poziomie oczekiwań (dotychczas w części tych kryteriach E. J. (1) uzyskiwała oceny powyżej oczekiwań). Opóźnienie w przesłaniu dokumentacji prokuraturze i potrzeba osobistej interwencji u syndyka przez przełożoną powódki skutkowało przyznaniem oceny „na poziomie oczekiwań” w kategorii rzetelność, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność.

Dowód: pismo z dnia 30.10.2018r. k. 72, wiadomość e-mail z dnia 13.11.2018r. k.73, pismo z dnia 05.12.2018r. k. 74, korespondencja e-mail z dnia 27.12.2018r., 02.01.2019r. i z dnia 03.01.2019r. k. 75-76, zeznania świadka A. T. k. 98-101, zeznania świadka J. S. k. 361-364

Od dokonanej oceny okresowej E. J. (1) wniosła sprzeciw opierając go na bardzo dobrych wynikach nadzorowanej komórki w ocenianym okresie oraz bardzo dobrych ocenach swojej pracy odzwierciedlonych w przyznawanych nagrodach. Sprzeciw ten nie został uwzględniony, a pismo w tym zakresie zostało doręczone E. J. (2) w dniu 22 marca 2019r. W jego obszernym uzasadnieniu wskazano, iż ocena okresowa jest zgodna w zakresie wszystkich kryteriów z rzeczywistym poziomem wykonywania pracy w ocenianym okresie.

Dowód: sprzeciw z dnia 08.03.2019r. k. (...) akt osobowych powódki, pismo z dnia 15.03.2019r. k. (...) akt osobowych powódki,

W okresie E. J. (1), jak 99,9% pracowników (...), otrzymywała nagrody podstawowe uzasadnione wynikami jej pracy oraz nagrody dodatkowe o charakterze motywacyjnym przyznawane z uwagi na trudną sytuację kadrową w jej dziale i złożoność prowadzonych w nim postępowań. Nagrody motywacyjne, przyznawane również pozostałym pracownikom działu (...), miały na celu zachęcenie do pozostania w tymże dziale. Nagrody te były przyznawane nawet jeśli dany pracownik nie spełnił wszystkich kryteriów do ich uzyskania.

Dowód: przesłuchanie S. J. k. 97-98, k. 381, zeznania świadka A. T. k. 98-101, zeznania świadka J. S. k. 361-364, wykaz nagród k. 115, uzgodnienia dotyczące zasad wypłat nagród k. 116-116v., Z. tworzenia Funduszu N. i Podziału N. w (...) w S. k. 117-121v., zarządzenie nr (...) k. 122

Sąd zważył, co następuje:

Zasady dokonywania oceny okresowej urzędnika służby cywilnej regulują przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U.2020.265 j.t.).

Zgodnie z art. 81 ust. 1-6 ustawy, urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego. Ocena okresowa dotyczy wykonywania obowiązków wynikających z opisu zajmowanego stanowiska pracy. Ocena okresową sporządza się na piśmie i niezwłocznie zapoznaje z nią ocenionego. Ocena okresową sporządza się co 24 miesiące. Ocena okresowa zawiera wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego. Ocena okresowa 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.

Stosownie do art. 83 ustawy o służbie cywilnej od oceny okresowej służy, w terminie 7 dni od dnia zapoznania się z oceną, sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu. Sprzeciw rozpatruje się w terminie 14 dni od dnia wniesienia. W razie uwzględnienia sprzeciwu ocenę okresową zmienia się albo sporządza po raz drugi. Od oceny okresowej sporządzonej po raz drugi przysługuje sprzeciw na zasadach określonych w ust. 1 i 3. W razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej, oceniany może, w terminie 14 dni od dnia doręczenia decyzji albo od dnia upływu terminu, o którym mowa w ust. 3, odwołać się do sądu pracy.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, iż właściwym do rozpoznania sądem pracy, o którym mowa w powyższym przepisie, jest podstawie przepisu art. 16 k.p.c. jest sąd rejonowy. Pogląd ten potwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 listopada 2014 r. II PZP 2/14 (OSNP 2015/9/117, LEX nr 1540010, Prok.i Pr.-wkl. (...), (...)) Wspólnota-KurP.2015/6/7, Biul.SN 2014/11/16, (...)) wskazując, iż sprawa z odwołania od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej przynajmniej może mieć charakter niemajątkowy, z drugiej jednak, że pomimo takiej jej kwalifikacji względy funkcjonalne (a częściowo także systemowe) przemawiają za właściwością sądu rejonowego do jej rozpoznania. W ocenie Sądu Najwyższego, „zgodnie z art. 461 § 1¹ k.p.c. do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy majątkowe: o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca na mocy tego przepisu szczególnego przyjął także właściwość sądu rejonowego w odniesieniu do spraw dotyczących kar porządkowych oraz świadectw pracy, mimo że (z wyjątkiem spraw z odwołania od kary pieniężnej nałożonej na pracownika) można im przypisać dominujący charakter niemajątkowy. Z regulacją zawartą w art. 461 § 1¹ k.p.c. koresponduje także treść art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c., który w zakresie dopuszczalności skargi kasacyjnej traktuje sprawy dotyczące kar porządkowych oraz świadectw pracy oddzielnie od spraw majątkowych. W tym kontekście wypada przypomnieć, że właśnie tego rodzaju argumenty, określane przez Sąd Najwyższy jako "względy praktyczne", dały podstawę dla przyjęcia, że pomimo iż sprawy o sprostowanie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu nie są sprawami o charakterze majątkowym, to do ich rozpoznania właściwy rzeczowo jest sąd rejonowy - sąd pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PZP 1/05, OSNP 2005 nr 10, poz. 138).” Sąd Najwyższy nie znalazł żadnych racjonalnych powodów, dla których właściwość rzeczowa w sprawach z odwołania od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej miałyby być określana odmiennie. Przede wszystkim są to bowiem sprawy rodzajowo podobne do spraw wymienionych w art. 461 § 1¹ k.p.c., a nadto stopień ich trudności z całą pewnością nie odbiega na przykład od spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Szczegółowo tryb dokonywania oceny okresowej został określony w Rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej (Dz.U. 2016.470).

W myśl § 2 ust. 1 tego rozporządzenia, bezpośredni przełożony ocenianego, zwany dalej „oceniającym”, dokonuje oceny okresowej, zwanej dalej "oceną", stosując kryteria oceny odpowiednie dla stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego. Ustawodawca wprowadza w ust. 2 podział kryteriów na obowiązkowe i kryteria dodatkowe, które oceniający może wybrać, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na charakter obowiązków wynikających z opisu

stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego. Zgodnie z § 4 ust. 2 rozporządzenia, ocenianego zatrudnionego na stanowisku, na którym praca polega na bezpośrednim kierowaniu pracownikami, innym niż stanowisko kierownika urzędu, ocenia się, stosując następujące kryteria obowiązkowe:

- 1) zarządzanie ludźmi;
- 2) podejmowanie decyzji i odpowiedzialność;
- 3) organizacja pracy i orientacja na osiągnięcie celów;
- 4) współpraca;
- 5) komunikacja.

W myśl § 11 ust. 1, sporządzenie oceny na piśmie polega na:

1) przyznaniu ocen cząstkowych odpowiednio do poziomu spełniania przez ocenianego każdego z kryteriów obowiązkowych i kryteriów dodatkowych, jeżeli zostały wybrane w trakcie wykonywania przez ocenianego głównych obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, według skali ocen:

- a) znacznie poniżej oczekiwań -1 punkt,
- b) poniżej oczekiwań - 3 punkty,
- c) na poziomie oczekiwań - 5 punktów,
- d) powyżej oczekiwań - 7 punktów,

e) znacznie powyżej oczekiwań - 9 punktów;

2) ustaleniu ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny - przez wyliczenie średniej arytmetycznej z ocen cząstkowych - według skali ocen:

- a) znacznie poniżej oczekiwań - od 1 punktu do 2 punktów,
- b) poniżej oczekiwań - powyżej 2 punktów do 4 punktów,
- c) na poziomie oczekiwań - powyżej 4 punktów do 6 punktów,
- d) powyżej oczekiwań - powyżej 6 punktów do 8 punktów,
- e) znacznie powyżej oczekiwań - powyżej 8 punktów do 9 punktów;

3) przyznaniu oceny pozytywnej - w przypadku ustalenia ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny na poziomie znacznie powyżej oczekiwań, powyżej oczekiwań albo na poziomie oczekiwań, pod warunkiem nieuzyskania przez ocenianego żadnej z ocen cząstkowych na poziomie znacznie poniżej oczekiwań;

4) przyznaniu oceny negatywnej - w przypadku ustalenia ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny na poziomie poniżej oczekiwań albo znacznie poniżej oczekiwań, a także w przypadku uzyskania przez ocenianego co najmniej jednej oceny cząstkowej na poziomie znacznie poniżej oczekiwań;

5) wpisaniu do arkusza wniosków dotyczących indywidualnego programu rozwoju zawodowego ocenianego.

Oceniający przeprowadza z ocenianym rozmowę, podczas której omawia się:

- 1) główne obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego;

- 2) kryteria obowiązkowe i kryteria dodatkowe, jeżeli są wybierane przez oceniającego;
- 3) oczekiwania oceniającego co do sposobu spełniania kryteriów oceny przez ocenianego;
- 4) cele do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlega ocenie, jeżeli ich określenie jest uzasadnione ze względu na charakter obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, a także sposób realizacji wyznaczonych celów.

Oceniający może wybrać z wykazu kryteriów oceny nie więcej niż 3 kryteria dodatkowe, najistotniejsze ze względu na charakter obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego. Po przeprowadzeniu rozmowy, o której mowa w ust. 1, oceniający wpisuje do części I arkusza kryteria dodatkowe, jeżeli zostały wybrane, oraz termin sporządzenia oceny na piśmie (§ 5 rozporządzenia).

Oceniający zapoznaje ocenianego z kryteriami oceny i terminem sporządzenia oceny na piśmie. Oceniany potwierdza podpisem przeprowadzenie z nim rozmowy, o której mowa w § 5 ust. 1, oraz zapoznanie się z kryteriami oceny i terminem sporządzenia oceny na piśmie. Po dokonaniu czynności, o której mowa w ust. 2, oryginał arkusza niezwłocznie włącza się do akt osobowych ocenianego, a kopię części I arkusza oceniający doręcza ocenianemu (§ 6 rozporządzenia). 2. Sporządzając ocenę na piśmie, oceniający bierze pod uwagę wnioski z rozmowy oceniającej. Oceniający sporządza uzasadnienie przyznanej oceny w przypadku przyznania oceny negatywnej. Oceniający może sporządzić uzasadnienie przyznanej oceny w przypadku przyznania oceny pozytywnej. W przypadku przyznania oceny pozytywnej ocenianemu będącemu urzędnikiem służby cywilnej oceniający może sporządzić umotywowany wniosek o przyznanie ocenianemu kolejnego stopnia służbowego, wypełniając część III arkusza (§ 11 ust. 2-5 rozporządzenia). Oceniający niezwłocznie zapoznaje ocenianego z oceną sporządzoną na piśmie. Po dokonaniu czynności, o której mowa w ust. 1, oryginał arkusza włącza się do akt osobowych ocenianego, a kopię arkusza oceniający doręcza ocenianemu (§ 12 rozporządzenia).

Nadto należy mieć na względzie przepis art. 94 pkt 9 k.p., w myśl którego pracodawca jest obowiązany w szczególności stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

Granice rozpoznania sprawy o uchylenie oceny okresowej wskazał Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 25 sierpnia 2015r. II PK 223/14, LEX nr 2026882. Sąd Najwyższy podkreślił, iż sąd rozpatrujący odwołanie od oceny okresowej nie jest uprawniony do podwyższenia pozytywnej oceny kwalifikacyjnej ("na poziomie oczekiwań") na "jeszcze bardziej" pozytywną. W sytuacji uznania, że ocena nie została dokonana na podstawie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, sąd nie zmienia oceny okresowej, a jedynie działa kasatoryjnie (uchyla ją), co obliguje pracodawcę do jej ponownego sporządzenia. W odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej standardy te zapewnia ujęcie oceny okresowej w ramach określonej procedury wynikającej z rozporządzenia z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz. U. Nr 74, poz. 633) (obecnie z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej). W konsekwencji rozpatrując odwołanie od oceny okresowej, sąd bada, czy dochowano przepisanej trybu oceny, a stwierdziwszy w tym zakresie uchybienia, rozważa, czy naruszenie przepisów powyższego rozporządzenia było tego rodzaju, że kryteria oceny okazały się dowolne. Obowiązek omówienia oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlega ocenie oraz sposobu realizacji tych celów z natury rzeczy nie może mieć charakteru szczegółowego wyliczenia pożądanego zachowania pracownika w ściśle sprecyzowanych sytuacjach, które przecież mają zaistnieć w przyszłości. Sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej (art. 83 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jednolity tekst: Dz.U z 2014 r., poz. 1111 ze zm.) jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen cząstkowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań) pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.) (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 10/15 OSNP 2016/7/81, LEX nr 1963370, (...) Biul.SN 2016/1/19, (...) -142, M.P.Pr. (...) -598).

Pogląd ten sąd orzekający w niniejszej sprawie przyjmuje za własny. Podkreślenia wymaga, iż zgodnie z przytoczonym stanowiskiem Sądu Najwyższego weryfikacja obiektywnych kryteriów oraz subiektywnej oceny spełnienia oczekiwań pracodawcy stosownie do art. 81 i 82 ustawy o służbie cywilnej oraz rozporządzenia z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej powoduje, że w przypadku uzyskania przez pracownika służby cywilnej pozytywnej oceny okresowej uchylenie przez Sąd zaskarżonej oceny i nakazanie pracodawcy przeprowadzenia oceny ponownie może nastąpić tylko w szczególnie uzasadnionych okolicznościach.

Przenosząc powyższe przekonanie Sądu Najwyższego na grunt niniejszej sprawy, podkreślenia wymaga, iż strona powodowa nie kwestionowała trybu dokonania oceny, a jedynie nie zgodziła się na częściowe oceny przyznane na jej poziomie „zgodnie z oczekiwaniami”. Oceny takie są jednakże ocenami pozytywnymi, do podważania których sąd orzekający nie ma uprawnień.

Należy pamiętać, iż prawo do oceny okresowej jest swoistą kompetencją pracodawcy o charakterze bardzo indywidualnym. Ocena okresowa nie jest wolna od subiektywnego osądu pracodawcy, którego zakres wyznaczają przepisy dotyczące jej przeprowadzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14, Legalis nr 135518), które należy rozumieć ściśle (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 października 2013 r., II PK 32/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 128). Badanie prawidłowości oceny okresowej pracownika służby cywilnej przez sąd powszechny polega wyłącznie na ustaleniu czy pracodawca (oceniający) działał zgodnie z ww. rozporządzeniem. Poza kognicją Sądu pozostaje natomiast badanie poszczególnych kryteriów ocen częściowych oraz uzasadnień do tych ocen, sporządzonych przez podmiot oceniający (bezpośredniego przełożonego). Materia ta leży wyłącznie w gestii pracodawcy. Tylko pracodawca jest władny w sposób pełny i właściwy ocenić jakość pracy swojego pracownika, sposób wykonywania powierzonych mu obowiązków, wywiązywanie się z powierzonych mu zadań, terminowość i umiejętność pracy w zespole. Sąd nie jest władny w imieniu pracodawcy oceniać, czy określone zachowanie pracownika ma wpływ na ocenę częściową, czy też nie, czy pracownik wypełnił polecenie pracodawcy w sposób wyczerpujący, czy też nie. Taką wiedzę ma tylko pracodawca, bowiem to pracodawca jako stały "obserwator" pracownika i podmiot zatrudniający ma kompetencje do wydania takiej oceny. Tylko pracodawca zna doniosłość powierzonych pracownikowi poszczególnych obowiązków czy zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 246/13, OSNP 2015/12/159, M.P.Pr. (...)).

Oceniając całość materiału dowodowego, Sąd nie doszukał się naruszenia trybu przeprowadzonej oceny okresowej powódki, a i sama powódka prawidłowości tego trybu nie kwestionowała. Sąd orzekający nie dostrzegł też żadnych naruszeń w kontekście przyjętych przez pozwanego pracodawcę kryteriów oceny, które to kryteria były powódce znane. Nie było podstaw do przyjęcia, że powódka w jakikolwiek sposób została w procesie oceniania potraktowana w sposób nieobiektywny czy też niesprawiedliwy. Co więcej, analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do uznania, iż pracodawca uznaje powódkę za dobrego merytorycznie pracownika, specjalistę w swojej dziedzinie, zaś przyznanie ocen częściowych „na poziomie oczekiwań” (które są wszakże ocenami pozytywnymi) uzasadnione było wykazanymi w niniejszym postępowaniu niedociągnięciami w obszarze komunikacji z podwładnymi, współpracą z K. D., reakcją na decyzję pracodawcy o podziale działu (...) oraz opóźnieniem w przekazywaniu dokumentacji do organów ścigania. Pracodawca trafnie podkreślał, iż wobec powódki, jako pracownika doświadczonego i zajmującego kierownicze stanowisko, miał wyższe oczekiwania niż wobec szeregowego pracownika. Mimo opisanych w stanie faktycznym i wykazanych w toku postępowania dowodowego zachowań powódki, pracodawca – co wymaga wyraźnego podkreślenia – uznał, iż powódka w takich obszarach jak zarządzanie ludźmi, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność, współpraca, komunikacja, kreatywność, rzetelność oraz myślenie analityczne w pełni realizuje oczekiwania pracodawcy kierując się wskazaniem opisującymi poszczególne kryteria w załączniku nr 1 „Wykaz kryteriów oceny” do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej. Ocenia tych kryteriów „na poziomie oczekiwań” oznacza, iż obowiązki pracownicze w tych obszarach powódka realizuje w sposób zadowalający pracodawcę. Dowodem na powyższe jest również chęć powierzenia powódce kierownictwa w jednym z referatów, które miały powstać z podzielonego działu (...).

Zwrócić uwagę należy na unormowania § 11 powołanego wyżej rozporządzenia, zgodnie z którym prawodawca nie nałożył na osobę oceniającą obowiązku sporządzenia uzasadnienia ocen cząstkowych innych niż dotyczących ocen: "znacznie poniżej oczekiwań", "poniżej oczekiwań" lub "znacznie powyżej oczekiwań". Brak takiego uzasadnienia oceny pozytywnej nie stanowi zatem uchybienia trybowi sporządzenia oceny okresowej, co odpowiednio wyklucza ocenę, czy ze względu na brak takiego uzasadnienia kryteria oceny zastosowane przez pracodawcę (oceniającego) okazały się dowolne. Oceniający obligatoryjnie sporządza uzasadnienie przyznanej oceny jedynie w przypadku przyznania oceny negatywnej. Oceniający może sporządzić uzasadnienie przyznanej oceny w przypadku przyznania oceny pozytywnej. W przypadku przyznania oceny pozytywnej ocenianemu będącemu urzędnikiem służby cywilnej oceniający może sporządzić umotywowany wniosek o przyznanie ocenianemu kolejnego stopnia służbowego. Pracodawca nie jest więc zobligowany do sporządzania pisemnego uzasadnienia oceny pozytywnej. W kontekście tych unormowań uznać należy, iż pozwana nie miała obowiązku sporządzenia szczegółowego uzasadnienia oceny pozytywnej "na poziomie oczekiwań". Mimo to sporna ocena powódki takowe uzasadnienie zawiera i jego motywy te zostały w niniejszym postępowaniu wykazane.

Sąd orzekający podziela argumentację strony pozwanej wynikającą z przytoczonych regulacji dotyczących ocen okresowych w służbie cywilnej, iż ocena okresowa obejmuje swoim zakresem wyłącznie okres, za który jest sporządzana. Tym samym całkowicie nieistotne dla potrzeb rozpoznania niniejszej sprawy jest wskazywanie osiągnięć powódki za lata poprzedzające oceniany okres, bowiem te osiągnięcia zostały przez przełożonych powódki uwzględnione przy dokonywaniu poprzednich ocen. Kolejne oceny pracownika są od siebie całkowicie niezależne, tj. ten sam pracownik może uzyskać dwie następujące po sobie nawet skrajnie odmienne oceny okresowe - w zależności od swoich osiągnięć w podlegających ocenom okresach.

Mając powyższe na uwadze, bezzasadne jest opieranie żądania podwyższenia oceny okresowej powódki z 2019 r. z tego jedynie względu, że wcześniej dwukrotnie powódka uzyskała ocenę ogólną powyżej oczekiwań. Na marginesie tylko należy wskazać, że średnie arytmetyczne ocen cząstkowych w latach 2015 r. i 2017 r. plasowały się jedynie nieznacznie powyżej granicy pomiędzy oceną na poziomie oczekiwań oraz oceną powyżej oczekiwań: w 2015 r. średnia ocen cząstkowych wyniosła 3,625, podczas gdy ogólną ocenę powyżej oczekiwań pracownik ówczesnie uzyskiwał przy średniej powyżej 3,5 pkt, zaś w 2017 r. średnia ocen cząstkowych wyniosła 6,142, podczas gdy ogólną ocenę powyżej oczekiwań pracownik uzyskuje przy średniej powyżej 6 pkt.

Wobec twierdzeń powódki należy wskazać, iż okoliczność przyznawania jej nagród nie warunkowała wcale uzyskania oceny na poziomie „powyżej oczekiwań”. Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w ocenianym okresie powódka, jak 99,9% pracowników (...), otrzymywała nagrody podstawowe uzasadnione wynikami jej pracy oraz nagrody dodatkowe o charakterze motywacyjnym przyznawane z uwagi na trudną sytuację kadrową w jej dziale i złożoność prowadzonych w nim postępowań. Nagrody motywacyjne, przyznawane również pozostałym pracownikom działu (...), miały na celu zachęcenie do pozostania w tymże dziale. Nagrody te były przyznawane nawet jeśli dany pracownik nie spełnił wszystkich kryteriów do ich uzyskania. Dział powódki, co było niesporne w sprawie, osiągał dobre wyniki, powódka niesporne otrzymywała także w ocenianym okresie nagrody. W świetle zaistniałych okoliczności faktycznych opisanych powyżej pracodawca nie miał jednak w ocenie Sądu podstaw, by w omawianych sferach ocenić powódkę w sposób wyższy niż „na poziomie oczekiwań”, a ocena ta jest przy tym osobą pozytywną, wyrażającą zadowolenia z jego pracy.

Stan faktyczny w zakresie ustaleń istotnych dla rozpoznania sprawy oparto na dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki (których prawdziwości i rzetelności żadna ze stron nie kwestionowała), a nadto na podstawie zeznań świadków, którzy co do zasady (w mniejszym lub większym zakresie w zależności od tego czy byli adresatami zarzucanych zachowań powódki czy jedynie słyszeli o nich od tych osób) potwierdzili utrudnienia we współpracy z powódką jako przełożoną. Zeznania te, w tym również korespondującą z nimi treść przesłuchania S. J. w charakterze strony, jako złożone w sposób spontaniczny, szczegółowy i wzajemnie uzupełniający się przez osoby, które miały bezpośredni kontakt z powódką, oceniono jako miarodajne. Nie znaleziono żadnych podstaw do tego, aby odmówić im wiarygodności. Zeznania powódki uwzględniono w zakresie w jakim korespondowały one

z powyższym materiałem dowodowym, uznając jej twierdzenia odnoszące się do podstaw oceny okresowej jako subiektywne i niewykazane. Na podstawie przepisu art. 235² § 1 pkt 2 i 5 k.p.c. sąd pominął wnioski dowodowe strony powodowej dotyczące dokumentacji obrazującej prawidłowy nadzór powódki nad prowadzonymi postępowaniami podatkowymi w prowadzonej przez powódkę komórce oraz celem wykazania wykonywania przez nią dodatkowych zadań powierzonych jej przez przełożonych jako (ujęte w punkcie 8-10 pisma procesowego z dnia 20 grudnia 2019 r.) uznając je, w kontekście przedmiotu sporu i kognicji sądu orzekającego, jako zmierzające do przedłużenia postępowania i dotyczące okoliczności niekwestionowanych w sprawie.

Finalnie podkreślenia wymaga, iż w spornej ocenie okresowej powódki nie była kwestionowana ani wiedza, wyniki pracy ani też kompetencje powódki na stanowisku kierownika. Powódka spełniła wszystkie kryteria oceny na poziomie oczekiwań i jej ocena była, zarówno całościowo jak i częściowo, pozytywna. Pracodawca, będący zwierzchnikiem służbowym powódki przeprowadził ocenę jej pracy bez naruszenia formalnych procedur i zasad obiektywizmu, uwzględniając przysługujące mu prawo do subiektywnego osądu podwładnego.

W konsekwencji powództwo oddalono.

Rozstrzygnięcie o kosztach wydane zostało na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów procesu – wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego – ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.) na kwotę 120

ZARZĄDZENIE

1. odnotować,
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki,
3. zwrócić powódce kwotę 100 zł uiszczoną przez nią tytułem nienależnej opłaty od wniosku o uzasadnienie wyroku,
4. doręczyć pełnomocnikowi pozwanego odpis wyroku, wskazując, iż nie jest on jeszcze prawomocny,
5. wyrok wraz z uzasadnieniem umieścić na portalu orzeczeń,
6. przedłożyć z pismami lub za m-c.

28.01.2021 r. SSR Justyna Olechnowicz