

UZASADNIENIE

M. C. (1), kierując pozew przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w S., domagał się uchylenia oceny okresowej sporządzonej w dniu 12 kwietnia 2021 r., a dotyczącej okresu od 2 kwietnia 2019 r. do 12 kwietnia 2021 r. wskazując, iż oceny cząstkowe w zakresie kryteriów „wykorzystanie wiedzy i doskonalenie zawodowe” oraz „komunikacja” zostały sporządzone w sposób nieprawidłowy i nie odzwierciedlają jego pracy w ostatnich dwóch latach. Wskazał, że w sporządzaniu tych ocen zostały naruszone zasady określone w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej z dnia 4 kwietnia 2016 r. (DZ. U. z 2016 r. poz. 470). Powód podniósł, że przełożona sporządzająca ocenę okresową jego pracy, podczas rozmowy oceniającej wskazała na brak jego udziału w szkoleniach zewnętrznych, które odbywały się poza siedzibą urzędu oraz brak znajomości orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, z czym powód się nie zgadza. Nadto, M. C. (1) podniósł, że jest jedynym pracownikiem komórki (...)1, w której pracuje, który wykonuje zadania związane z przesyłanymi do urzędu rozstrzygnięciami wydawanymi w zakresie podatku od towarów i usług przez naczelników urzędów celno-skarbowych, co w jego ocenie świadczy o tym, że przełożona wysoko ocenia jego wiedzę i umiejętności. Nadmienił również, że realizacja tego zadania nie powinna być traktowana jako jego zadanie dodatkowe i nie powinna zostać pominięta przy dokonywaniu oceny okresowej jego pracy.

Pozwana Izba Administracji Skarbowej w S. wniosła o oddalenie powództwa wskazując przede wszystkim, że zakres kognicji sądu rozpoznającego odwołanie pracownika służby cywilnej od oceny okresowej obejmuje wyłącznie kontrolę tego czy pracodawca zachował przepisany tryb oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen cząstkowych (tj. na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań) pod kątem prawdziwości podanych w nich okoliczności faktycznych i zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów. Podkreśliła jednocześnie, że przy sporządzeniu oceny dochowano wszystkich wymogów formalnych, a pracodawca nie uchybił przepisom określającym tryb oceny, zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria, a sama ocena została oparta na okolicznościach faktycznych, którym powód nie zaprzeczył. W odpowiedzi na pozew zawarty został wniosek w przedmiocie kosztów postępowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. C. (1) pozostaje w zatrudnieniu u pozwanego pracodawcy (oraz jego poprzedników prawnych) od 2005 r. Obecnie jest on zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku eksperta skarbowego w komórce organizacyjnej (...)1 Pierwszym Referacie (...) i Usług Izby Administracji (...) w S.. Powód świadczy pracę w (...) Urzędzie Skarbowym w S.. Do realizowanych przez powoda zadań należy w szczególności prowadzenie postępowań podatkowych w zakresie podatku od towarów i usług.

Niesporne .

Jako urzędnik służby cywilnej M. C. (1) podlegał ocenom okresowym, które zostały przeprowadzone w następujących terminach z następującymi wynikami:

a) w dniu 11 kwietnia 2011 r. - ocena ogólna powyżej oczekiwań, w tym cząstkowe oceny na poziomie znacznie powyższej oczekiwań w kryteriach: rzetelność i terminowość, umiejętność obsługi urzędów technicznych lub narzędzi informatycznych; natomiast oceny powyżej oczekiwań M. C. (1) uzyskał w kryteriach: wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, doskonalenie zawodowe, zorientowanie na osiągnięcie celów, samodzielność i inicjatywa. Umiejętność współpracy oraz pozytywne podejście do klienta oceniono jako na poziomie oczekiwań.

a) w dniu 18 marca 2013 r. - ocena ogólna powyżej oczekiwań, w tym w pięciu spośród 8 kryteriów M. C. (1) uzyskał ocenę cząstkową na poziomie powyżej oczekiwań: rzetelność i terminowość, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, doskonalenie zawodowe, umiejętność obsługi urzędów technicznych lub narzędzi informatycznych,

samodzielność i inicjatywa. Ocenę cząstkową na poziomie oczekiwań powód otrzymał w kryteriach: zorientowanie na osiąganie celów, umiejętność współpracy oraz pozytywne podejście do klienta.

b) w dniu 18 marca 2015 r. - ocena ogólna na poziomie oczekiwań, lecz w dwóch kryteriach M. C. (1) otrzymał ocenę powyżej oczekiwań: rzetelność i terminowość oraz zorientowanie na osiąganie celów, oceny na poziomie oczekiwań powód otrzymał w kryteriach: wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, doskonalenie zawodowe, umiejętność współpracy, pozytywne podejście do klienta, samodzielność i inicjatywa.

c) w dniu 20 marca 2017 r. – ocena ogólna powyżej oczekiwań, w tym w czterech z 7 kryteriów powód uzyskał ocenę cząstkową powyższej oczekiwań: zorientowanie na osiąganie celów, rzetelność i terminowość, umiejętności analityczne, skuteczna komunikacja, zaś w pozostałych kryteriach: umiejętność współpracy, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, doskonalenie zawodowe otrzymał on ocenę cząstkową na poziomie oczekiwań.

d) w dniu 20 marca 2019 r. – ocena ogólna powyżej oczekiwań. M. C. (1) otrzymał ocenę cząstkową na poziomie powyżej oczekiwań w pięciu z 8 kryteriów: wykorzystywanie wiedzy oraz doskonalenie zawodowe, rzetelność, organizacja pracy, osiąganie celów, radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych oraz myślenie analityczne, zaś ocena ta określona została jako na poziomie oczekiwań w kryteriach: orientacja na klienta (interesanta), współpraca oraz komunikacja.

Niesporne, a nadto dowód : oceny okresowe: z dnia 17.03.2021 r. - k. B34 i nast. akt osobowych powoda, z dnia 18.03.2013 r. - k. B43 i nast. akt osobowych powoda , z dnia 18.03.2012r. k -52 i nast. akt osobowych powoda, z dnia 20 marca 2017 r. – k. 72 i nast. akt osobowych powoda, z dnia 20 marca 2019 r. – k. 89 i nast. akt osobowych powoda.

Ocena okresowa M. C. (1) sporządzona w marcu 2019 r. określająca sposób świadczenia pracy na poziomie powyżej oczekiwań skutkowałą awansem powoda na stanowisko eksperta skarbowego.

Niesporne.

Komórka, w której pracuje M. C. (2) jest komórką orzecniczą - wydawane są w niej decyzje i postanowienia dotyczące podatku od towarów i usług. Ich sporządzanie wymaga znajomości nie tylko przepisów prawa, ale również stosowania w praktyce orzecnictwa sądów krajowych oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, które ujednolicają standardy w tej dziedzinie we wszystkich krajach wspólnoty. M. C. (1) przygotowując projekty decyzji nieczęsto korzystał z orzecnictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, uznając że w prowadzonych przez niego postępowaniach nie zachodzi taka konieczność i wystarczające są regulacje prawa krajowego. Pracownicy I. (...), w szczególności zatrudnieni w wydziałach orzecniczych, są zobligowani do doskonalenia umiejętności zawodowych, udziału w szkoleniach i poszerzania wiedzy. M. C. (1) w spornym okresie uczestniczył głównie w szkoleniach on-line.

Decyzje dotyczące podatku od towarów wydawane są też przez inne urzędy. Decyzje wydawane przez podmioty zewnętrzne wysyłane są do (...) Referatu (...)Następnie, decyzje te muszą zostać wprowadzone do systemu przez urząd. Wprowadzaniem do systemu decyzji zajmuje się powód. Jest to czynność techniczna, jednak wymaga wiedzy i doświadczenia w zakresie przepisów prawa podatkowego. Oprócz powoda uprawnienie do wykonywania tej czynności ma w referacie Z. G., który wprowadza decyzje do systemu podczas nieobecności powoda. Z uwagi na to, że M. C. (1) biegle porusza się w systemach informatycznych, przełożeni powierzyli właśnie jemu to zadanie.

Dowód : zeznania świadka M. F. – k. 91-95, zeznania świadka D. S. – k. 74-75 v., zeznania świadka Z. G. – k. 73v.-74, przesłuchanie M. C. (1) w charakterze strony – k .97-99.

M. C. (1) w wykonywaniu obowiązków służbowych jest oceniany przez przełożonych jako osoba wnikliwa, dokładna i skrupulatna. Przygotowywane przez niego projekty decyzji mają wysoki poziom merytoryczny, nie zawierają błędów oraz nie wymagają ingerencji aprobującego. Wśród współpracowników powód również jest postrzegany pozytywnie. Nie jest konfliktowy, zawsze służy innym pracownikom pomocą, udostępnia posiadane materiały. Współpracownicy nie mają problemów z komunikacją z M. C. (1).

Dowód: zeznania świadka M. F. – k. 91-95, zeznania świadka D. S. – k. 74-75 v., zeznania świadka Z. G. – k. 73v.-74, zeznania świadka A. J. – k. 75 v., zeznania świadka M. M. (1) – k. 76-77v., zeznania świadka M. U. – k. 95-97.

W relacjach z powodem zarówno współpracownicy, jak i przełożeni, dostrzegają, że jest on osobą zamkniętą w sobie, nieustępliwą, przeważają u niego introwertyczne cechy charakteru; mimo to powód nie jest odbierany w sposób negatywny. Przełożeni zauważyli, że wymaga on indywidualnego traktowania, poświęcenia mu więcej czasu niż innym pracownikom, co z uwagi na specyfikę pracy w urzędzie zakłóca jej przebieg.

Dowód: zeznania świadka M. F. – k. 91-95, zeznania świadka D. S. – k. 74-75 v., zeznania świadka Z. G. – k. 73v.-74, zeznania świadka A. J. – k. 75 v.

Bezpośrednia przełożona M. C. (1), tj. M. F., skarżyła się, że współpraca między nią a powodem nie zawsze przebiega w sposób prawidłowy. W rozmowach z D. S. (zastępcą naczelnika (...)Urzędu Skarbowego w S.) oraz M. U. podkreślała, że M. C. (1) nie stosuje się do jej poleceń, kwestionuje ich zasadność, nie zgadza się z podjętymi przez nią decyzjami, przez co czuje się lekceważona. Konflikt między powodem a M. F. był widoczny także dla pozostałych pracowników komórki organizacyjnej (...); słyszeli oni rozmowy prowadzone przez powoda i M. F. podniesionym tonem, zauważalny był także lekceważący stosunek powoda do przełożonej. Zdarzało się także tak, że podczas spotkań organizowanych przez M. F. powód nie poświęcał należytej uwagi poruszonym przez swoją bezpośrednią przełożoną zagadnieniom.

Dowód : zeznania świadka M. F. – k. 91-95, zeznania świadka D. S. – k. 74-75 v., zeznania świadka Z. G. – k. 73v.-74, zeznania świadka A. J. – k. 75 v., zeznania świadka M. M. (1) – k. 76-77v., zeznania świadka M. U. – k. 95-97, zeznania świadka K. K. (1) – k. 75v.-76, przesłuchanie M. C. (1) w charakterze strony – k. 97-99, notatka służbowa – w aktach osobowych powoda cz. B.

W dniu 22 marca 2021 r. sporządzono ocenę okresową M. C. (1) za okres od 2 kwietnia 2019 r. do 22 marca 2021 r., w ramach której otrzymał on następujące oceny częściowe:

1) w zakresie kryteriów obowiązkowych:

a) wykorzystywanie wiedzy i doskonalenie zawodowe: na poziomie oczekiwań (5 pkt),

a) rzetelność: powyżej oczekiwań (7 pkt),

b) organizacja pracy i orientacja na osiągnięcie celów: na poziomie oczekiwań (5 pkt),

c) współpraca: na poziomie oczekiwań (5 pkt),

d) komunikacja: na poziomie oczekiwań (5 pkt).

1) w zakresie kryteriów dodatkowych otrzymał następujące oceny częściowe:

a) orientacja na klienta (interesanta): na poziomie oczekiwań (5 pkt),

a) radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych: na poziomie oczekiwań (5 pkt),

b) myślenie analityczne: powyżej oczekiwań (7 pkt).

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

Niesporne, a nadto dowód : arkusz oceny okresowej z dnia 22 marca 2021. - k. 12 (także w aktach osobowych powoda).

Od tak sporządzonej oceny M. C. (1) wniósł 29 marca 2021 r. sprzeciw, wskazując, że M. F. przyznanie oceny poprzedziła krótka rozmowa oceniająca, w trakcie której omówiła tylko jedno z kryteriów podlegających ocenie, to jest kryterium współpracy, przy czym skupiła się wyłącznie na występujących między nimi sytuacjach konfliktowych. Pomięła zaś pozostałe kryteria: wykorzystywanie wiedzy i doskonalenie zawodowe, rzetelność, organizację pracy i orientację na osiąganie celów, komunikację, orientację na klienta (interesanta), radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych oraz myślenie analityczne. Podkreślił, że taki przebieg rozmowy nie spełnia wymogów określonych w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej z dnia 4 kwietnia 2016 r. (DZ. U. z 2016 r. poz. 470). Dodał, że bezpośrednia przełożona nie zachowała wymaganego obiektywizmu, a przyznane mu oceny cząstkowe, w szczególności dotyczące kryteriów: wykorzystywanie wiedzy i doskonalenie zawodowe, organizacja pracy i orientacja na osiąganie celów oraz komunikacja nie odzwierciedlają jego pracy w ostatnich dwóch latach.

Niesporne, a nadto dowód : sprzeciw od oceny okresowej z dnia 22 marca 2021 r. – k. 11 (także w aktach osobowych powoda).

Dyrektor I. Administracji Skarbowej w S. po rozpoznaniu argumentów przytoczonych przez M. C. (1) zdecydował o konieczności ponownego sporządzenia oceny okresowej z uwagi na błędy formalne i niedopełnienie obowiązków wynikających z rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej z dnia 4 kwietnia 2016 r.

Niesporne, a nadto dowód: decyzja z dnia 7 kwietnia 2021 r., pismo Dyrektora I. (...) z dnia 7 kwietnia 2021 r. – cz. B akt osobowy powoda.

W dniu 12 kwietnia 2021 r. przeprowadzono z powodem rozmowę oceniającą i sporządzono ponowną ocenę okresową M. C. (1) za okres od 2 kwietnia 2019 r. do 22 marca 2021 r., w ramach której otrzymał on następujące oceny cząstkowe:

1) w zakresie kryteriów obowiązkowych:

- a) wykorzystywanie wiedzy i doskonalenie zawodowe: na poziomie oczekiwań (5 pkt),
- b) rzetelność: powyżej oczekiwań (7 pkt),
- c) organizacja pracy i orientacja na osiąganie celów: powyżej oczekiwań (7 pkt),
- d) współpraca: na poziomie oczekiwań (5 pkt),
- e) komunikacja: na poziomie oczekiwań (5 pkt).

2) w zakresie kryteriów dodatkowych otrzymał następujące oceny cząstkowe:

- c) orientacja na klienta (interesanta): powyżej oczekiwań (7 pkt),
- d) radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych: na poziomie oczekiwań (5 pkt),
- e) myślenie analityczne: powyżej oczekiwań (7 pkt).

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

Od dokonanej oceny okresowej M. C. (1) wniósł sprzeciw opierając go na fakcie, że oceny cząstkowe dotyczące kryteriów „komunikacja” oraz „wykorzystanie wiedzy i doskonalenie zawodowe” nie odzwierciedlają jego pracy w okresie podlegającym ocenie. Podniósł jak poprzednio, że ocena kryterium komunikacji na poziomie oczekiwań wynika z sytuacji konfliktowych między nim a bezpośrednią przełożoną, zaś w odniesieniu do kryterium wykorzystanie wiedzy i doskonalenie zawodowe wskazał, że przytoczone przez M. F. w trakcie rozmowy oceniającej okoliczności,

tj. jego niewystarczający udział w szkoleniach odbywających się poza siedzibą urzędu oraz konieczność doskonalenia w zakresie korzystania z orzecznictwa (...), w jego ocenie jawią się jako obszary mało istotne, a nadto takie, które nie dawały możliwości wykazania się w ocenianym okresie, z uwagi na charakter prowadzonych przez niego spraw oraz ograniczenia związane ze stanem epidemii. Dodał, że oczekiwania przełożonej względem jego osoby były zbyt wysokie, nieadekwatne do zajmowanego stanowiska, co również uzasadniało obniżenie oceny okresowej do poziomu oczekiwań. Sprzeciw powoda nie został uwzględniony, a decyzja w tym zakresie została doręczona M. C. (1) w dniu 4 maja 2021 r. W jego obszernym uzasadnieniu wskazano, iż ocena okresowa jest zgodna w zakresie wszystkich kryteriów z rzeczywistym poziomem wykonywania pracy w ocenianym okresie.

Dowód : ocena okresowa z dnia 12 kwietnia 2021 r. – w aktach osobowych powoda, sprzeciw z dnia 19 kwietnia 2021 r. – w aktach osobowych powoda, decyzja z dnia 30 kwietnia 2021 r. wraz z zwrotnym potwierdzeniem odbioru – w aktach osobowych powoda.

Sąd zważył, co następuje:

Na wstępie rozważań wyjaśnić należy, że powód pierwotnie wniósł pozew przeciwko Izbie Administracji Skarbowej w S., następnie, na skutek błędnego pouczenia, wskazał jako pozwanego Skarb Państwa – Izbę Administracji Skarbowej w S.. Z uwagi jednak na okoliczność, że strona pozwana została błędnie wskazana na skutek pouczenia powoda, wezwano ponownie powoda do sprecyzowania strony pozwanej, która ostatecznie została określona jako Izba Administracji Skarbowej w S.. Ponieważ w sprawie nie wzywano do udziału Skarbu Państwa należało uznać, że ostateczne sprecyzowanie oznaczenia pozwanego nie wywołało potrzeby umorzenia postępowania przeciwko Skarbowi Państwa – Izbie Administracji Skarbowej w S., bowiem w sprawie nie doszło do zmiany tożsamości podmiotu pozwanego, a sprecyzowanie strony pozwanej było dopuszczalne. Jednocześnie podkreślić należy, że po stronie pozwanej od początku występowała Izba Administracji Skarbowej w S. wraz z profesjonalnym pełnomocnikiem.

Przechodząc do analizy odwołania powoda od oceny okresowej, to wskazać należy, że 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. Ocenę okresową sporządza się na piśmie i niezwłocznie zapoznaje z nią ocenionego. Ocenę 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, na 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).

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

oceniającego, 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 niezyskania 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 główne obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, kryteria obowiązkowe i kryteria dodatkowe, jeżeli są wybierane przez ocenającego, oczekiwania ocenającego co do sposobu spełniania kryteriów oceny przez ocenianego, 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). Sporządzając ocenę na piśmie, oceniający bierze pod uwagę wnioski z rozmowy ocenającej. 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).

Zgodnie z załącznikiem nr 1 do przywołanego rozporządzenia, dokonując oceny pracownika w zakresie prowadzonej przez niego komunikacji należy zwrócić uwagę na następujące elementy: dbałość o wzajemne zrozumienie, koncentrowanie się na wypowiedzi rozmówcy, wypowiadanie się w sposób jasny i precyzyjny, dostosowany do sytuacji oraz odbiorcy (dobieranie stylu, języka i treści), a także przedstawianie przekonujących argumentów odpowiednio do sytuacji. Natomiast w odniesieniu do kryterium wykorzystywanie wiedzy i doskonalenie zawodowe, pracodawca wskazuje, że istotne są: wykorzystywanie wiedzy przy realizacji zadań na zajmowanym stanowisku pracy, doskonalenie wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku, w szczególności wyszukiwanie i pozyskiwanie wiedzy, korzystanie z dobrych praktyk i doświadczeń innych oraz korzystanie z dostępnych źródeł informacji, rozwiązań i technologii.

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy wskazać w pierwszej kolejności wskazać należy, że 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 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. Sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej (art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej) jest zatem 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, bowiem takie kryteria winien stosować pracodawca dokonując oceny pracowników oraz wyników ich pracy, w myśl przepisów art. 94 pkt 9 k.p. 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 pożądaných zachowań pracownika w ściśle sprecyzowanych sytuacjach, które przecież mają zaistnieć w przyszłości.

Sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej jest zatem uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań) pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (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 podziela. Podkreślenia wymaga, iż zgodnie z przytoczonym stanowiskiem Sądu Najwyższego weryfikacja obiektywnych kryteriów oraz subiektywnej oceny spełnienia oczekiwań pracodawcy 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. Badanie prawidłowości oceny okresowej pracownika służby cywilnej przez sąd powszechny polega zatem wyłącznie na ustaleniu czy pracodawca (oceniający) działał zgodnie z 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. Słuszność zatem należy przyznać stronie pozwanej, iż poza kognicją Sądu pozostaje badanie poszczególnych kryteriów ocen częściowych oraz uzasadnień do tych ocen, sporządzonych przez podmiot oceniający (bezpośredniego przełożonego). Materia ta leży bowiem 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 (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 246/13, OSNP 2015/12/159, M.P.Pr. (...)).

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 (tak: 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 zatem 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.

W tym kontekście oceniając całokształt materiału dowodowego, Sąd nie doszukał się naruszenia trybu przeprowadzonej oceny okresowej powoda. Sąd orzekający nie dostrzegł też żadnych naruszeń w kontekście przyjętych przez pozwanego pracodawcę kryteriów oceny. Nie było podstaw do przyjęcia, że powód w jakikolwiek sposób został w procesie oceniania potraktowany w sposób nieobiektywny czy też niesprawiedliwy. Co więcej, analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do uznania, iż pracodawca uznaje powoda za dobrego merytorycznie pracownika, specjalistę w swojej dziedzinie, zaś przyznanie ocen częściowych „na poziomie oczekiwań” (które są wszakże ocenami pozytywnymi) uzasadnione było wykazanymi przez bezpośrednią przełożoną powoda niedociągnięciami w obszarze komunikacji, co zdaniem przełożonej przejawiało się w tym, że powód jest osobą, z którą nie można się porozumieć bez problemów, w jej ocenie bowiem powód nie jest nastawiony na dialog, wymaga indywidualnego traktowania, w tym wskazywania, że polecenia wydawane ogółowi pracowników, dotyczą także i jego.

Zwrócić uwagę należy na unormowania § 11 powołanego wyżej rozporządzenia, zgodnie z którym pracodawca nie nałożył na osobę oceniającą obowiązku sporządzenia uzasadnienia ocen częściowych 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".

Bezpośrednia przełożona powoda, tj. M. F., uzasadniając swoją ocenę wystawioną powodowi wskazywała, iż wobec powoda, jako pracownika doświadczonego i zajmującego stanowisko eksperta skarbowego, miała wyższe oczekiwania niż wobec szeregowego pracownika. Oczekiwania M. F. wobec powoda były jednak tożsame z oczekiwaniami stawianymi pracownikom zajmującym stanowiska analogiczne do stanowiska powoda. Dodatkowo M. F. wskazywała, że za poprzedni okres powód dostał ocenę „powyżej oczekiwań”, co w konsekwencji pozwoliło mu na awans na stanowisko eksperta skarbowego; to z kolei wiązało się ze stawianiem wyższych wymogów M. C. (1), których - jej zdaniem - w spornym okresie nie sprostał. M. F. podkreśliła, iż komórka, którą kieruje, zajmuje się przede wszystkim wydawaniem decyzji i orzeczeń w zakresie podatku od towarów i usług, dlatego wprowadzanie przez powoda do systemu decyzji urzędów celno-skarbowych uznaje za czynność o charakterze bardziej technicznym niż merytorycznym, wskazała także, że to zadanie realizowane przez powoda jest uwzględniane w premiach kwartalnych, przy ocenie okresowej zaś skupiła się głównie na ocenie decyzji i orzeczeń przygotowywanych przez powoda, bo to jest główne zadanie eksperta skarbowego. Nadto, z zeznań M. F. wynika, że dokonując oceny okresowej powoda wzięła pod uwagę to, iż nie brał on udziału w szkoleniach wyjazdowych, jednocześnie jednak podkreśliła, że sam wyjazd na szkolenie nie byłby i tak powodem do przyznania powodowi oceny powyżej oczekiwań, a ewentualnie tylko późniejszy sposób wykorzystania przez niego zdobytej na szkoleniu wiedzy. Jednakże w opinii bezpośredniej przełożonej powoda, M. C. (1) nie posiadał takiej wiedzy, która – uwzględniając zajmowane przez niego stanowisko eksperta skarbowego – uzasadniałaby przyznanie mu oceny powyżej oczekiwań w zakresie kryterium „wykorzystanie wiedzy i doskonalenie zawodowe”, w ocenie bowiem przełożonej w decyzjach powoda brakowało szerszego stosowania orzeczeń (...).

Mimo jednak opisanych powyższej kwestii pracodawca – co wymaga wyraźnego podkreślenia – uznał, iż powód w takim obszarze jak „wykorzystanie wiedzy i doskonalenie zawodowe” w pełni realizuje oczekiwania pracodawcy kierując się wskazaniem opisującymi poszczególne kryteria w załączniku nr 1 do ww. rozporządzenia z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej. Ocena tego kryterium „na poziomie oczekiwań” oznacza, iż obowiązki pracownicze w tym obszarze powód realizuje w sposób zadowalający pracodawcę, ale jednocześnie nie „powyżej oczekiwań”.

Na marginesie tylko należy wskazać, że średnie arytmetyczne ocen cząstkowych w latach 2011 – 2019 r., w okresach gdy powód uzyskiwał ocenę ogólną powyżej oczekiwań, plasowały się jedynie nieznacznie powyżej granicy pomiędzy oceną na poziomie oczekiwań oraz oceną powyżej oczekiwań: w latach 2011 – 2017 r., ocenę powyżej oczekiwań pracownik otrzymywał uzyskując średnią w przedziale od 3,5-4,5 pkt. Średnia ocen cząstkowych M. C. (1) zaś wyniosła odpowiednio w 2011 r. – 4, w 2013 r. - 3,65, w 2017 r. – 3,57. W 2019 r. uzyskał on ocenę powyżej oczekiwań ze średnią 6,25, podczas gdy ogólną ocenę powyżej oczekiwań pracownik ówczesnie uzyskiwał przy średniej powyżej 6 pkt.

Co istotne, także przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, że powód jest dobrym pracownikiem, zawsze skorym do pomocy innym, niemniej jednak współpracownicy powoda, a także zastępca naczelnika (...) Urzędu Skarbowego, tj. D. S., dostrzegli konflikt między powodem a M. F.. Świadek Z. G. zeznał, że według niego komunikacja między powodem a M. F. szwankowała, świadek przyznał, że powód czasem kwestionował polecenia przełożonej, nadto zeznał, że kierowniczką zauważała lekceważący stosunek powoda i to powodowało, że zwracała na niego szczególną uwagę. Również świadek M. M. (2) zeznała, że powód nerwowo reagował ,gdy kierowniczką kazała mu coś zmienić w decyzji. Z zeznań zaś D. S. wynika, że M. F. skarżyła się jej, że powód nie stosuje się do jej poleceń, kwestionuje je. Świadek zeznała także, że - w jej ocenie - powód wymaga indywidualnego podejścia i poświęcenia mu więcej czasu niż innym pracownikom, jednocześnie jednak podkreśliła, że decyzje powoda nie zawierają błędów merytorycznych, są na wysokim poziomie, a powód jest osobą wnikliwą i skrupulatną. Kierowniczką innego działu niż

ten w którym pracuje powód, tj. M. U., zeznała, że M. F. mówiła jej, że czuje się lekceważona przez powoda, że powód nie zgadza się z nią merytorycznie, nadto zeznała, że powód był u niej kiedyś chcąc dowiedzieć się kto wydał polecenie, by pracownicy zostawali w pracy w okresie pandemii do godz. 15. Powyższe zeznania świadków jako logiczne i spójne sąd uznał za wiarygodne, uznając, że rzeczywiście istniał konflikt między powodem a jego bezpośrednią przełożoną M. F. przejawiający się głównie w potrzebie utwierdzenia się powoda czy dane polecenie jest poleceniem M. F. czy jej przełożonego, a także w konieczności indywidualnego traktowania powoda przez przełożoną. W ocenie Sądu wskazany konflikt wpłynął z pewnością na wydaną ocenę cząstkową w zakresie kryterium „komunikacja”, jednak nie ma w tym nic nagannego, ocena ta bowiem jest wynikiem subiektywnego osądu pracownika dokonanego przez jego pracodawcę, to pracodawca bowiem, a dokładnie bezpośredni przełożony, ma najpełniejszą wiedzę na temat tego jak pracuje i jak komunikuje się jego pracownik. Z tych też powodów ocenę cząstkową w zakresie kryterium „komunikacja” na poziomie oczekiwań także należało uznać za sprawiedliwą.

Reasumując zważyć należy, iż zaskarżona przez powoda ocena okresowa nie była oceną negatywną, dlatego kognicją sądu objęto jedynie to, czy zachowany został przepisany tryb dokonania oceny. Tutejszy Sąd Rejonowy poddał analizie dostarczone przez strony dowody pod kątem zachowania przepisanego trybu sporządzenia zakwestionowanej oceny okresowej powoda i nie stwierdził żadnych nieprawidłowości w tym względzie. W szczególności ocenę sporządził bezpośredni przełożony powoda w okresie poddany ocenie, sporządzenie oceny poprzedziła rozmowa oceniająca, podczas której omówiono główne obowiązki wykonywane przez ocenianego w okresie, w którym podlegał ocenie i sposób ich realizacji, z uwzględnieniem spełniania ustalonych kryteriów oceny, sposób realizacji celów do osiągnięcia, kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby ocenianego w zakresie podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia umiejętności, ocena została sporządzona na piśmie, a powód został z nią niezwłocznie zapoznany.

Stan faktyczny w zakresie ustaleń istotnych dla rozpoznania sprawy oparto na dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda (których prawdziwości i rzetelności żadna ze stron nie kwestionowała), a nadto na podstawie zeznań świadków, którzy potwierdzili kompetencje powoda, prawidłowość trybu dokonania oceny okresowej, a także fakt istnienia konfliktu między powodem a M. F.. Nie znaleziono żadnych podstaw do tego, aby odmówić im wiarygodności. Zeznania powoda uwzględniono w zakresie w jakim korespondowały one z powyższym materiałem dowodowym, uznając jego twierdzenia odnoszące się do podstaw oceny okresowej jako subiektywne i niewykazane. Na podstawie przepisu art. 235² § 1 pkt 3 i 5 k.p.c. sąd pominął wnioski dowodowe dotyczące dopuszczenia dowodu z zeznań świadków: Z. G., D. S., A. J., K. K. (2), M. M. (2) i A. W. na okoliczności związane z oceną pracą powoda w zakresie zakwestionowanych kryteriów, a także dotyczące dopuszczenia dowodu z zeznań świadków: M. F. i M. U. na okoliczności związane z oceną jakości pracy powoda oraz zawnioskowane w piśmie z dnia 22 lipca 2021 r. uznając je, w kontekście przedmiotu sporu i kognicji sądu orzekającego, jako zmierzające do przedłużenia postępowania i nieprzydatne.

Finalnie podkreślenia wymaga, że w spornej ocenie okresowej powoda nie była kwestionowana ani wiedza, wyniki pracy, ani też kompetencje powoda na stanowisku eksperta skarbowego. Powód spełnił kryteria oceny m. in. w zakresie „komunikacja” i „wykorzystanie wiedzy i doskonalenie zawodowe” na poziomie oczekiwań, pozostałe zaś dwa kryteria ocenione zostały na poziomie oczekiwań i cztery kryteria na poziomie powyżej oczekiwań i jego ocena była, zarówno całościowo jak i cząstkowo, pozytywna. Pracodawca, będący zwierzchnikiem służbowym powoda przeprowadził ocenę jego 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 (tj. z dnia 3 stycznia 2018 r., Dz. U. z 2018 r. poz. 265) na kwotę 120 zł uznając, że zgłoszone przez powoda odwołanie od oceny okresowej ma charakter niemajątkowy.

sędzia (...)

Zarządzenia:

1. (...)

1. (...)

2. (...)

sędzia(...)