

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 lutego 2015 roku.

Powódka J. J. pozwem z dnia 5 września 2012 r. wniosła o zmianę oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej z oceny „na poziomie oczekiwań” na ocenę „powyżej oczekiwań” oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Ministerstwa (...) zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że jest urzędnikiem mianowanym, zatrudnionym u pozwanego w Biurze Ministra w Wydziale (...) na stanowisku głównego specjalisty ds. projektów informacyjno-promocyjnych. W dniu 8 sierpnia 2012 r. J. D. (1), naczelnik Wydziału (...) dokonała oceny pracy powódki za okres od 30 listopada 2010 r. do dnia 8 sierpnia 2012 r. i przyznała powódce zaniżoną ocenę ogólną: „na poziomie oczekiwań”. Powódka wniosła sprzeciw od powyższej oceny, jednak nie został uwzględniony (pozew – k. 1-4).

Pozwany Ministerstwo (...) w W. wniosł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz Skarbu Państwa - Ministerstwa (...) zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany podniósł, że nieprawdą jest, jakoby ocena powódki została sporządzona w sposób nieprofesjonalny i stronniczy. Pozwany zaprzeczył twierdzeniu, że nie przeprowadzono z powódką rozmowy związanej z wystawioną oceną. Wskazał, że ocena „na poziomie oczekiwań” jest oceną dobrą, zaświadczyającą, że pracownik spełnia wymagania w danym polu oceny (odpowiedź na pozew – k. 36-39).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. J. była zatrudniona u pozwanego od dnia 4 września 2009 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od dnia 1 sierpnia 2010 r. na czas nieokreślony. Powódka jest urzędnikiem mianowanym, u pozwanego zajmowała stanowisko głównego specjalisty w Wydziale (...) w Biurze Ministra (...). W czasie trwania stosunku pracy była wielokrotnie wyróżniana nagrodami pieniężnymi. Jej bezpośrednią przełożoną była naczelnik wydziału, J. D. (2). Powódka od dnia 1 kwietnia 2014 r. nie pracuje już u pozwanego (dowód: zeznania powódki J. J. – k. 230-232, zeznania świadka J. D. (2) – k. 83-89, umowa o pracę – k. 40, porozumienie – k. 42, pismo z dnia 30 listopada 2010 r. – k. 140, pismo z dnia 8 grudnia 2010 r. – k. 141-142, pismo z dnia 1 lutego 2011 r. – k. 143, pismo z dnia 1 marca 2011 r. – k. 144, pismo z dnia 31 marca 2011 r. – k. 145-146, pismo z dnia 29 kwietnia 2011 r. – k. 147, pismo z dnia 31 maja 2011 r. – k. 148, pismo z dnia 30 czerwca 2011 r. – k. 149-150, pismo z dnia 29 lipca 2011 r. – k. 150v-151, pismo z dnia 31 sierpnia 2011 r. – k. 151v, pismo z dnia 30 września 2011 r. – k. 152-153, pismo z dnia 31 października 2011 r. – k. 153v, pismo z dnia 30 listopada 2011 r. – k. 154, pismo z dnia 9 grudnia 2011 r. – k. 154v-155, pismo z dnia 30 grudnia 2011 r. – k. 156).

Do grudnia 2011 r. do zadań powódki należało realizowanie i koordynowanie projektu (...), a od października 2011 r. także projektu wniosku o dofinansowanie z funduszy norweskich. W momencie, w którym powódka objęła nadzorem merytorycznym projekt (...), jego wykonanie było znacznie opóźnione. Dzięki zaangażowaniu i nakładowi pracy powódki, projekt udało się zakończyć w terminie. Powódka ma wysokie kwalifikacje merytoryczne, nie ma trudności z realizacją powierzonych jej zadań. Jest terminowym i sumiennym pracownikiem. W rozmowach co do zasady jest konkretna i zasadnicza, mówi stanowczo. W kontaktach z klientami i współpracownikami zachowuje się kulturalnie i adekwatnie do sytuacji. Na tle terminowości zadań pomiędzy powódką, a J. D. (2) dochodziło do sytuacji konfliktowych. Powódka była jednak ceniona za swój poziom merytoryczny. Powódka nie potrafiła nadto porozumieć się z innym pracownikiem pozwanego, M. D. (dowód: zeznania powódki J. J. – k. 230-232, zeznania świadka J. D. (2) – k. 83-89, zeznania świadka M. D. – k. 122-125, zeznania świadka A. P. – k. 196-197v, zeznania świadka M. Ł. – k. 211-211v, zeznania świadka M. B. – k. 212, zakres czynności pracownika – k. 41, 43, 218).

W związku z projektem (...) powódka nadzorowała również umowy z wykonawcami, z którymi miała – co do zasady – dobre relacje. Powódka miała problemy tylko z jednym wykonawcą, któremu zgodnie z umową łączącą go z pozwanym naliczyła karę pieniężną za opóźnienie. Wykonawca ten próbował wywrzeć nacisk na powódkę, a kiedy nie uzyskał spodziewanego rezultatu, okazywał swoje niezadowolenie, skarżył się na kontakt z powódką innym pracownikom

pozwanego. Korespondencja powódki z wskazanym wykonawcą zawsze była stosowna do zajmowanego przez nią stanowiska. Ostatecznie spór pomiędzy pozwanym w wykonawcę zostały rozstrzygnięty wyrokiem Sądu Okręgowego w W. (dowód: zeznania powódki J. J.– k. 230-232, zeznania świadka J. D. (2)– k. 83-89, zeznania świadka M. D.– k. 122-125, zeznania świadka A. P.– k. 196-197v, zeznania świadka M. Ł.– k. 211-211v, wyrok z dnia 5 września 2012 r. wraz z uzasadnieniem - k. 215, 221-228, wydruk faksu – k. 217, wydruk wiadomości e-mail – k. 219, pismo z dnia 17 maja 2010 r. - k. 220).

Powódka, jako członek korpusu służby cywilnej podlegała ocenie okresowej. Oceny tej dokonuje się co dwa lata. W 2010 r., kiedy naczelnikiem Wydziału (...) był M. K., ogólna ocena powódki wynosiła 4,75. Natomiast w 2012 r. żaden z pracowników wydziału nie uzyskał oceny okresowej na poziomie 4.0 (dowód: zeznania powódki J. J.– k. 230-232, zeznania świadka J. D. (2)– k. 83-89, dowód: arkusz oceny – k. 157-160).

W sierpniu 2012 r. J. D. (1) odbyła z powódką rozmowę dotyczącą sporządzenia oceny okresowej - rozmowa z naczelnik wydziału trwała jednakże kilka minut. W dniu 7 sierpnia 2012 r. J. D. (1) dokonała oceny pracy powódki za okres od dnia 30 listopada 2010 r. do dnia 8 sierpnia 2012 r. Wiedza i umiejętności powódki w ośmiu kryteriach zostały ocenione co najmniej jako „na poziomie oczekiwań”, natomiast z zakresie pozytywnego podejścia do klienta ocena powódki wyniosła 2 pkt (poniżej poziomu oczekiwań). Na uzasadnienie poniższej oceny pracodawca wskazał, że powódka mimo dużej wiedzy merytorycznej, posiadania umiejętności rzetelnej i terminowej pracy na poziomie oczekiwań pracodawcy, nie zawsze rozumie usługową funkcję swojego stanowiska. Wynika to m.in. z cech charakteru, których oceny nie zawiera ocena pracy, jednak wpływa to na współpracę nie tylko z przełożonymi, ale i innymi pracownikami ministerstwa. Kryterium to przewiduje również m.in. okazywanie szacunku, właściwą i sprawną obsługę klienta wewnętrznego i zewnętrznego, przejrzyste działanie oraz tworzenie przyjaznej atmosfery, w zakresie których u powódki można stwierdzić pewne niedobory. Powódka w swojej pracy charakteryzuje się dużą zmiennością zachowań wchodzących w zakres tego kryterium. W czasie którego ocena dotyczy niejednokrotnie zdarzały się sytuacje kryzysowe, polegające na utrudnionej współpracy z powódką. Ogólna ocena powódki była pozytywna, to jest „na poziomie oczekiwań”. Powyższa ocena została przedstawiona powódce przez J. D. (1) w dniu 8 sierpnia 2012 r. (dowód: zeznania powódki J. J. – k. 230-232, zeznania świadka J. G. – k. 211v-212, formularz oceny okresowej – k. 6-9).

Powódka wniosła sprzeciw od powyższej oceny okresowej, wnosząc o jej zmianę i przyznanie powódce oceny na poziomie „powyżej oczekiwań” (dowód: sprzeciw od oceny okresowej – k. 10-28).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie:

dokumentów zgromadzonych w sprawie oraz zeznań szeregu świadków oraz powódki. Zgromadzone dokumenty jako niekwestionowane przez strony, zostały uznane za wiarygodne w całości. Sąd dał również wiarę w całości zeznaniom powódki J. J. oraz świadków J. G., A. P., M. Ł. i M. B., albowiem zeznania te były spójne i uzupełniały się wzajemnie. Zeznania świadków J. D. (2) oraz M. D. Sąd uznał za wiarygodne częściowo. Sąd odmówił wiary zeznaniom M. D. w zakresie twierdzeń, iż powódka twierdziła, że świadek chce ją „wygryźć” ze stanowiska, że powódka krzyczała na nią i innych pracowników oraz że w nieodpowiedni sposób komunikowała się z klientami. Wskazać trzeba, że zeznania te stoją w sprzeczności z zeznaniami innych pracowników pozwanego, którzy nie zaobserwowali tego typu zachowań powódki. Nadto świadek przyznała, że nie była bezpośrednim świadkiem rozmów powódki z klientami, więc nie mogła mieć wiedzy o przebiegu tych rozmów. Z kolei zeznaniom J. D. (2) Sąd odmówił w zakresie w jakim wskazała, że rozmowa z powódką o jej ocenie okresowej trwała 30-40 minut. W tym zakresie Sąd dał wiarę powódce oraz świadkowi J. G., osobie niezainteresowanej rozstrzygnięciem, które zgodnie twierdziły, że rozmowa o ocenie okresowej trwała zaledwie kilka minut. Natomiast okoliczność, iż świadkowie różnie odbierali powódkę, ton i sposób wypowiedzi powódki, nie miała wpływu na ich wiarygodność.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo J. J. zasługuje na uwzględnienie w części.

Zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz.U. 2008, Nr 227, poz. 1505 z późn. zm.), urzędnik służby cywilnej oraz pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie dokonywanej (co do zasady) przez bezpośredniego przełożonego. Art. 83 ust. 1 i 5 ustawy o służbie cywilnej stanowi natomiast, że od oceny okresowej przysługuje pracownikowi sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu (Naczelnika Urzędu). W razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej, członek korpusu służby cywilnej może w terminie 14 dni odwołać się do sądu pracy.

Szczegóły przeprowadzania tej oceny określa rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz. U. Nr 74, poz. 633). Zgodnie z § 9 rozporządzenia przed sporządzeniem oceny na piśmie oceniający przeprowadza z ocenianym rozmowę, podczas której omawia z nim główne obowiązki wykonywane przez ocenianego w okresie, w którym podlegał ocenie, oraz sposób ich realizacji, z uwzględnieniem spełniania przez ocenianego ustalonych kryteriów oceny, trudności napotykanego przez ocenianego w trakcie realizacji zadań oraz kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby szkoleniowe ocenianego. Jednym z zarzutów, które powódka skierowała wobec swojej oceny okresowej, było naruszenie przepisów proceduralnych poprzez pominięcia przeprowadzenia z nią wskazanej rozmowy. Zarzut ten nie zasłużył jednak na uwzględnienie. Jakkolwiek rozmowa naczelnik wydziału z powódką była krótka i zapewne nie wyjaśniła powódce wielu wątpliwości związanych z oceną, tak nie ulega wątpliwości, że się odbyła, a zatem procedura w tym zakresie została zachowana.

W ocenie Sądu Rejonowego kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie ma natomiast okoliczność, iż rozporządzenie zawiera wykaz kryteriów obowiązkowych i kryteriów do wyboru, służących do dokonania oceny członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na stanowisku pracy niebędącym wyższym stanowiskiem w Służbie Cywilnej ani stanowiskiem kierownika urzędu, które jest stanowiskiem w Służbie Cywilnej – będący Załącznikiem nr 1 do rozporządzenia – wraz z definicjami poszczególnych kryteriów. Wskazano w nim, że „pozytywne podejście do klienta” oznacza zrozumienie funkcji usługowej swojego stanowiska pracy, okazywanie szacunku, służenie pomocą, właściwa i sprawna obsługa klienta wewnętrznego i zewnętrznego, przejrzyste działanie, tworzenie przyjaznej atmosfery.

Tymczasem jak wynika z uzasadnienia oceny „poniżej oczekiwań” w arkuszu oceny okresowej powódki, pozwany oceniał powyższe kryterium w oparciu o czynniki, sytuacje, okoliczności, które bądź nie miały w ogóle miejsca, bądź też przedmiotowo nie odnosiły się do wskazanego kryterium. Część uzasadnienia tej oceny nie odnosi się do właściwego kryterium (znaczną część postępowania dowodowego także dotyczyła tej kwestii), a do kryterium umiejętności pracy w grupie, względem którego powódka nie była oceniana (relacje z innymi pracownikami z wydziału i przełożonymi). Co istotne, z materiału dowodowego nie wynika, aby powódka była współpracownikiem trudnym, czy też generującym konflikty. Z zeznań pracowników pozwanego wyłania się obraz powódki jako pracownika zdecydowanego, ale też kulturalnego, terminowego, sumiennego, merytorycznego. Z tego też powodu brak było podstaw do uznania, że powódka miała w zwyczaju krzyczyć na współpracowników, być dla nich niegrzeczna i agresywna, jak twierdziła M. D.. Zdaniem Sądu taka ocena powódki wynikała z trudności w nawiązaniu relacji między powódką a świadkiem. Z kolei twierdzenia naczelnik wydziału J. D. (2), że pracownicy skarżyli się na powódkę były przesadzone i poza M. D. nie znalazły potwierdzenia.

Również zarzut dotyczący nieprawidłowego traktowania wykonawców okazał się bezzasadny. Powódka miała dobre relacje z wykonawcami, w kontaktach zachowywała się profesjonalnie i stosownie do zajmowanego stanowiska. Okoliczność, że jeden z wykonawców skarżył się na powódkę, wynikała zaś z trudności w zrealizowaniu umowy przez wykonawcę i związanych z tym obowiązków zawodowych powódki. Pozwany nieprawidłowo ocenił również cechy charakteru, osobowościowe powódki, mimo że ocena okresowa winna uwzględniać jedynie ocenę powódki-pracownika, a w zakresie właściwym, wskazanym rozporządzeniem, ocena opierała się jedynie na cytowaniu rozporządzenia, bez odniesienia do zachowania, pracy powódki, np. powódka nie zawsze rozumie usługową funkcję swojego stanowiska, a w zakresie okazywania szacunku, właściwej i sprawnej obsługi klienta wewnętrznego i

zewnątrznego, przejrzystego działania oraz tworzenia przyjaznej atmosfery wykazuje niedobory. Pozwany nie wskazał jednak, na czym te niedobory polegały.

Z uwagi na powyższe Sąd nakazał pozwanemu zmienić ocenę cząstkową powódki w zakresie kryterium „Pozytywne podejście do klienta” z oceny „poniżej oczekiwań” na ocenę „na poziomie oczekiwań”. W pozostałym zakresie powództwo należało zaś oddalić. Wyjaśnić trzeba, że ocena „na poziomie oczekiwań” jest oceną pozytywną, wskazującą, że pracownik spełnia oczekiwania pracodawcy, realizuje stawiane mu cele i zadania w sposób prawidłowy, adekwatny do zajmowanego stanowiska. Jest to więc ocena zasadnicza, podstawowa, a dopiero wykazanie, że pracownik znacznie odbiega od „normy” powoduje zasadność podwyższenia lub obniżenia oceny. Sąd Rejonowy tymczasem stwierdził, że powódka nie wykazała, aby jej zachowanie wobec klientów znacznie odbiegało od przyjętych standardów. Na tej samej podstawie należało oddalić żądanie powódki zmiany pozostałych ocen cząstkowych. Powódka nie wykazała, aby pozostałe oceny były nieadekwatne, zaniżone w stosunku do jej osiągnięć na poszczególnych polach. Przypomnieć tylko należy, że terminowość, sumienność i merytoryczność działania pracownika należą do jego podstawowych obowiązków, zatem nie można ich traktować jako wartość dodaną.

Z uwagi na wynik procesu o kosztach procesu orzeczono na zasadzie art.100 k.p.c., znosząc je wzajemnie.

Z: (...).