

Sygn. akt III APa 3/12

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 kwietnia 2012 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

w składzie:

|                 |  |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSA Maciej Piankowski                                    |
| Sędziowie:      | SSA Małgorzata Gerszewska<br>SSA Aleksandra Urban (spr.) |
| Protokolant:    | Aleksandra Portaszkiewicz                                |

po rozpoznaniu w dniu 17 kwietnia 2012 r. w Gdańsku

sprawy J. H.

przeciwko Pierwszemu Urzędowi Skarbowemu w T.

o uchylenie oceny okresowej

na skutek apelacji J. H.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

z dnia 30 grudnia 2011 r., sygn. akt IV P 9/11

oddala apelację.

Sygn. akt: III APa 3/12

## UZASADNIENIE

J. H. wystąpiła do Sądu Rejonowego w Toruniu z pozwem przeciwko Naczelnikowi Pierwszego Urzędu Skarbowego w T. o uchylenie oceny okresowej z dnia 24 marca 2011 r., sporządzonej przez D. K., kierownika Referatu (...). Uzasadniając swoje stanowisko powódka podniosła, że jest zatrudniona w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w T. na stanowisku starszego inspektora - od lutego 2002 r. W dniu 24 marca 2011 r., zgodnie z przepisem art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, J. H. została poddana okresowej ocenie dokonanej przez bezpośredniego przełożonego - D. K.. Liczba punktów wynikająca z oceny pracy powódki została wyliczona na 2,89, co skutkowało oceną pozytywną na tzw. poziomie oczekiwań. J. H. nie zgadzając się z dokonaną oceną złożyła sprzeciw do Naczelnika Urzędu Skarbowego w T., który to nie został uwzględniony. W ocenie powódki zakwestionowana ocena została sporządzona niezgodnie z obowiązującymi przepisami, jest zaniżona oraz zawiera nieprawdziwe i nierzetelne opinie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o jego oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie przed Sądem Rejonowym - Sądem Pracy w Toruniu (sygn. akt: IV P 352/11) pełnomocnik J. H. sprecyzował pozew w ten sposób, że oświadczył, iż stroną pozwaną w niniejszej sprawie jest Pierwszy Urząd Skarbowy w T.. Postanowieniem z dnia 9 czerwca 2011 r. Sąd Rejonowy w Toruniu stwierdził swoją niewłaściwość oraz przekazał sprawę do rozpoznania do Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu.

Na rozprawie przed Sądem Okręgowym, pełnomocnik powódki będący radcą prawnym wniosł o uchylenie oceny okresowej przez Sąd oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego (z uwzględnieniem czasu poświęconego na sprawę) według załączonego spisu kosztów, tzn. w kwocie 2.000,00 złotych. Pełnomocnik pozwanego pracodawcy podtrzymał stanowisko wyrażone w odpowiedzi na pozew.

Wyrokiem z dnia 30 grudnia 2011 roku Sąd Okręgowy w Toruniu – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych I. oddalił powództwo; II. zasądził od powódki J. H. na rzecz pozwanego Pierwszego Urzędu Skarbowego w T. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu; III. kosztami sądowymi od uiszczenia, których powódka była zwolniona obciążył Skarb Państwa.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne. J. H. jest od dnia 16 lutego 1994 r. zatrudniona w ramach stosunku pracy w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w T.. Od 1999 r. powódka zajmuje się rozliczaniem podatku od czynności cywilnoprawnych w Referacie (...). Od dnia 1 stycznia 2004 r. począwszy J. H. pracuje w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w T. w charakterze starszego inspektora, który to etat jest zaliczany do stanowisk specjalistycznych w służbie cywilnej. W piśmie z dnia 17 września 2010 r. powódka zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o zmianę jej stanowiska pracy - wskazując, że na stanowisku dotychczas zajmowanym nie ma szans na rozwój osobisty i zawodowy. W dniu 9 grudnia 2010 r. J. H. zawarła z pozwanym pracodawcą porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy powódki. Powodem zawarcia powyższego porozumienia była reorganizacja Pierwszego Urzędu Skarbowego w T., jaka nastąpiła od dnia 1 stycznia 2011 r. Na mocy porozumienia stron stosunku pracy ustalono, że od dnia 1 stycznia 2011 r. nowym miejscem pracy powódki będzie Referat (...). Inne warunki stosunku pracy pozostały bez zmian. W dniu 12 listopada 2009 r. powódka skierowała pismo do swojego bezpośredniego przełożonego, D. K., w którym skomentowała powierzenie jej części zakresu obowiązków wykonywanych dotychczas przez inną pracownicę - A. T.. W piśmie tym J. H. oświadczyła m. in., że „nie akceptuje takiego rozwiązania”. W tym samym piśmie powódka obszernie przedstawiła swoje stanowisko, wraz z uzasadnieniem. J. H. podniosła, że powierzenie jej dodatkowych obowiązków było „nieodpowiedzialne i lekceważące”. Powódka stwierdziła ponadto m. in.: „Aktualna sytuacja w naszym Referacie jest dowodem na budowanie emocjonalnej próżni i braku wartości w naszym Urzędzie”. W piśmie z dnia 24 lutego 2010 r., adresowanym bezpośrednio do Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w T., J. H. zaprezentowała swoje stanowisko, zgodnie z którym jest ona obciążana zbyt dużą ilością pracy oraz od kilku już lat „w zastraszającym tempie rosą zaległości” w zakresie podatku od czynności cywilnoprawnych. Swoje poglądy w powyższych kwestiach powódka obszernie uzasadniła. Kolejne pismo do Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w T. powódka wystosowała w dniu 3 stycznia 2011 r. W piśmie J. H. wyraziła swoje niezadowolenie w związku z nowym zakresem obowiązków, otrzymanym w dniu 31 grudnia 2010 r. od bezpośredniego przełożonego powódki, D. K.. Powódka podniosła, że poszerzenie jej zakresu obowiązków jest nieodpowiednie z uwagi na i tak już duże obciążenie pracą oraz ze względu na znaczne zaległości w zakresie podatku od czynności cywilnoprawnych. Na stanowisku pracy powódki niezbędnym wymogiem jest posiadanie wykształcenia średniego, natomiast wymogiem dodatkowym - wykształcenie wyższe ekonomiczne lub prawnicze. J. H. ukończyła studia licencjackie na Wydziale Finansów i (...) w T., na kierunku - zarządzanie, w specjalności - psychologia w zarządzaniu. W dniu 29 czerwca 2010 r. powódka uzyskała tytuł zawodowy licencjata. Obecnie J. H. kontynuuje naukę na studiach magisterskich w Wyższej Szkole (...) w P.. Poza J. H. w Referacie (...) studia wyższe ma ukończone kierownik referatu - D. K. - oraz M. R., która dodatkowo odbywa aplikację radcowską. Zgodnie z wytycznymi Departamentu Administracji Skarbowej Ministerstwa Finansów w 2011 r. jako kandydaci do pracy w urzędach skarbowych oraz izbach skarbowych preferowane są osoby posiadające odpowiednie wykształcenie

branżowe: osoby ze zdany egzaminem na doradcę podatkowego, posiadające uprawnienia biegłego rewidenta, ukończone studia podyplomowe, kursy specjalistyczne itp. W dniu 24 marca 2011 r. bezpośredni przełożony powódki - D. K., Kierownik Referatu (...) - dokonał jej okresowej oceny jako pracownika, zgodnie z wymogami wynikającymi z przepisów ustawy o służbie cywilnej. Ocenę sporządzono metodą (...). Metoda ta polega na ustaleniu poziomu oczekiwań na neutralnym poziomie oraz na porównaniu osiągnięć pracownika z tym pułapem. Jako okres podlegający kontroli wskazano przedział czasu od dnia 12 sierpnia 2009 r. (tj. od daty dokonania poprzedniej oceny okresowej powódki) do dnia 23 lutego 2011 r. Pracodawca wystawił powódce następujące oceny z kryteriów obowiązkowych: 1) dla kryterium określonego jako „Rzetelność i terminowość” - „na poziomie oczekiwań” (trzy punkty); 2) dla kryterium określonego jako „Wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” - „na poziomie oczekiwań” (trzy punkty); 3) dla kryterium określonego jako „Zorientowanie na osiąganie celów” - „na poziomie oczekiwań” (trzy punkty); 4) dla kryterium określonego jako „Doskonalenie zawodowe” - „na poziomie oczekiwań” (trzy punkty). Jednocześnie pracodawca dokonał wyboru pięciu kryteriów dodatkowych, bliżej niesprecyzowanych w arkuszu oceny okresowej pracownika, oznaczonych kolejnymi numerami od 1 do 5. W przypadku czterech z pięciu kryteriów dodatkowych (tych oznaczonych numerami od 2 do 5) pracodawca wystawił powódce oceny „na poziomie oczekiwań” (trzy punkty). W przypadku jednego kryterium dodatkowego (tego o numerze 1) przełożony J. H. wystawił jej ocenę „poniżej oczekiwań” (dwa punkty). W uzasadnieniu powyższej oceny pracodawca stwierdził: „Pomimo iż w razie potrzeby pomaga i doradza współpracownikom, izoluje się od zespołu, nielojalna wobec bezpośredniego przełożonego, wykazuje brak zrozumienia dla procesu decyzyjnego bezpośredniego przełożonego (zakresu jego kompetencji), nie dostrzega i nie docenia wkładu pracy innych członków zespołu, nie buduje wzajemnego zaufania w zespole”. Średnia arytmetyczna oceny powódki, wyliczona w oparciu o średnią arytmetyczną wszystkich ocen cząstkowych, wyniosła 2,89. W podsumowaniu oceny okresowej powódki pracodawca wskazał, że „[...] J. H. jest pracownikiem systematycznym, zdyscyplinowanym, taktownym w kontaktach z podatnikami. Mocne strony pracownika to oddanie i poświęcenie się pracy, ciągłe dążenie do podnoszenia kwalifikacji i samokształcenia, umiejętność wyrażania własnych poglądów. Słabe strony pracownika to izolowanie się od zespołu, nielojalna wobec bezpośredniego przełożonego”. W zawartych w ocenie okresowej wskazaniach proponowanych form i metod rozwoju zawodowego przełożony powódki umieścił adnotację: (...) w ramach wewnętrznych szkoleń resortowych. Samodoskonalenie”. W dniu 20 kwietnia 2011 r. D. K. spotkał się z powódką i wręczył jej sporządzoną na piśmie ocenę okresową dokonaną dnia 24 marca 2011 r. Podczas tego spotkania J. H. otrzymała do podpisu arkusz oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej, w którym to w części III znalazło się zdefiniowanie poszczególnych kryteriów dodatkowych wybranych przez pracodawcę do oceny pracownika. Z arkusza wynika, że do dokonania oceny powódki pracodawca wybrał następujące kryteria dodatkowe: 1. - „Umiejętność współpracy”; 2. - „Pozytywne podejście do klienta”; 3. - „Samodzielność i inicjatywa”; 4. - „Kreatywność”; 5. - „Umiejętności analityczne”. Powódka nie chciała rozmawiać z D. K. na temat swojej oceny okresowej, a jedynie oświadczyła, że wniesie od niej sprzeciw. Od otrzymanej oceny okresowej J. H. odwołała się do pracodawcy - Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w T.. W piśmie do Naczelnika powódka podniosła m. in., że ocena została sporządzona w sposób nierzetelny i nieprofesjonalny. W ocenie J. H. jej przełożony nie przeanalizował należycie poszczególnych kryteriów oceny. Powódka podniosła, że jej ocena nie oddaje we właściwy sposób jej faktycznego stanu jako pracownika oraz jej wyników. J. H. wskazała, że z opinii sporządzonej przez D. K. wynika, iż jedną z jej mocnych stron jest ciągłe dążenie do podnoszenia kwalifikacji i samokształcenie. Nie zostało to jednak odzwierciedlone w ocenie, gdyż doskonalenie zawodowe powódki zostało ocenione tylko na trzy punkty, a jako proponowaną metodę rozwoju zawodowego przełożony powódki wpisał „samodoskonalenie”. Powódka zakwestionowała trafność oceny, jakoby izolowała się ona od zespołu i była nielojalna wobec przełożonego. J. H. podniosła, iż nie wchodzi z częścią osób zatrudnionych w tym samym co ona Referacie w relacje inne, niż tylko zawodowe - z uwagi na określone sytuacje z przeszłości, które pokrótce opisała. Jednocześnie powódka przyznała, że izoluje się od zespołu, ale wraz z tym nadmieniła, iż rozmawiała o sprawie z przełożonym K., który rozumie jej postępowanie w tej kwestii. J. H. uznała, że nie zrobiła nic, co mogłoby wskazywać na to, że nadużywa ona swojej pozycji zawodowej lub że koledzy nie mogą jej ufać. Powódka nadmieniła, że często współpracuje z różnymi pracownikami Urzędu, do których zawsze odnosi się z szacunkiem. Zarzucanie J. H. braku umiejętności współpracy jest więc jej zdaniem bezzasadne i niesprawiedliwe. W tym samym piśmie powódka wskazała, że nie wykazała się brakiem lojalności, lecz prawością, uczciwością i rzetelnością, gdyż poinformowała swojego przełożonego o tym, że pracownik tego samego działu, któremu płaci się za ściąganie podatków, sam próbuje uniknąć ich płacenia.

Jednocześnie J. H. wskazała, że fakt, iż jej przełożony nic nie zrobił w tej sprawie, dowodzi jego nierzetelności i braku lojalności wobec Urzędu. Ponadto powódka zakwestionowała trafność oceny, jakoby wykazywała brak zrozumienia dla procesu decyzyjnego jej bezpośredniego przełożonego. J. H. nadmieniła, że zawsze stosuje się do poleceń D. K. i nigdy nie podejmowała działań, które byłyby z nimi sprzeczne. Jednocześnie powódka stwierdziła, że wyraża swoją opinię ilekroć tylko uzna, że decyzje jej przełożonego są błędne i że zawsze robi to w dobrej wierze. Powódka nadmieniła, że bezpodstawny jest „zarzut”, jakoby nie dostrzegała i nie doceniała wkładu pracy członków zespołu, gdyż ocenianie i docenianie jest rolą jej przełożonego, a nie jej samej. Ponadto J. H. wskazała, że przez okres jaki upłynął od czasu dokonania jej ostatniej oceny okresowej nabrała ona większego doświadczenia zawodowego, podniosła swoje kwalifikacje oraz jest sprawniejszym i skuteczniejszym pracownikiem. Powódka nadmieniła, że wystawiając jej niską ocenę, D. K. wystawił niską ocenę sobie i swoim umiejętnościom kierowniczym. Decyzją z dnia 13 kwietnia 2011 r., wydaną na podstawie przepisu art. 83 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, Naczelnik Pierwszego Urzędu Skarbowego w T. orzekł o nieuwzględnieniu sprzeciwu J. H. od oceny okresowej. Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie Naczelnik podniósł, że prawdą jest, iż w 2010 r. J. H. ukończyła studia wyższe na kierunku zarządzanie o specjalności psychologia w zarządzaniu, niemniej jednak jednocześnie wskazał, że kierunkami studiów preferowanymi na stanowisku pracy powódki są: prawo, administracja lub studia ekonomiczne. Naczelnik zauważył, że pracownicy urzędów skarbowych winni posiadać wyższe wykształcenie w związku z czym ukończenia studiów wyższych nie można potraktować jako działania wykraczającego poza oczekiwany poziom, ale właśnie - na poziomie oczekiwań. Naczelnik stwierdził, że przyznanie powódce we wszystkich kryteriach oceny (poza jednym) not „na poziomie oczekiwań” oznacza, że J. H. wykonuje swoje zadania w sposób właściwy. Naczelnik podkreślił, że całokształt oceny okresowej w przypadku powódki jest pozytywny. Równocześnie Naczelnik wskazał, że przełożony powódki dawał jej do zrozumienia i niejednokrotnie prosił o poprawę relacji ze współpracownikami oraz zaprzestanie podważania autorytetu kierownika referatu, jednak nie odniosło to oczekiwanych rezultatów. Naczelnik podkreślił, że zarówno kierownik referatu, jak i pozostali pracownicy tegoż próbowali włączyć powódkę w bardziej pozytywne relacje z członkami zespołu, jednak J. H. konsekwentnie te próby odrzuca. Takie zachowanie w ocenie bezpośredniego przełożonego wpływa deprymująco i negatywnie na cały zespół. Tym samym zdaniem Naczelnika ocena bezpośredniego przełożonego powódki co do tego, że umiejętność współpracy J. H. jest poniżej oczekiwań, jest jak najbardziej właściwa. Naczelnik podkreślił, że porównywanie oceny okresowej z ocenami powódki z lat poprzednich jest bezprzedmiotowe, gdyż wówczas obowiązywała inna zasada dokonywania tych ocen. Równocześnie Naczelnik zaznaczył, że to bezpośredni przełożony dokonuje oceny okresowej pracownika - członka korpusu służby cywilnej. Ocena powódki dokonana przez jej bezpośredniego przełożonego oznacza, że wykonuje ona swoje zadania w sposób właściwy, wymagane jest jedynie dodatkowe zaangażowanie J. H. w poprawę współpracy z pozostałymi pracownikami referatu. Powódka jest przeciętnym, nie wyróżniającym się na tle innych osób pracownikiem. Jakość pracy (ilość realizowanych zadań, terminowość ich wykonania itp.) J. H. nie różni się od jakości pracy pozostałych pracowników zatrudnionych w tym samym referacie Pierwszego Urzędu Skarbowego w T.. W okresie objętym oceną powódka - jako osoba zatrudniona w administracji skarbowej - w większości przypadków pozytywnie odnosiła się do petentów Pierwszego Urzędu Skarbowego w T.. Przełożony J. H., D. K., otrzymał jednak informację, że powódka potrafi być czasami opryskliwa, gdy pracuje na tzw. „stanowisku (...)”. W ocenianym przez pracodawcę okresie J. H. miała z niektórymi osobami niezłe relacje w miejscu pracy, ograniczone do spraw zawodowych. Z częścią współpracowników jednak powódka miała napięte stosunki, np. z: M. D., E. P. i M. M.. Z M. D. powódka w ogóle nie rozmawiała przez ostatnie trzy lata. Poza wymienionymi wyżej osobami również ze swoim przełożonym - D. J. H. miała nie najlepsze stosunki. Powódka niepochlebnie wypowiadała się na temat swojego przełożonego (np. w obecności M. R.) oraz kwestionowała trafność decyzji wydawanych przez D. K. - w pismach kierowanych zarówno do niego samego, jak i do Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w T.. Przykładowo J. H. krytykowała decyzję D. K. w sprawie wydawania w formie papierowej zaświadczeń w sprawie zwolnień od podatku od czynności cywilnoprawnych. Współpraca innych osób z przełożonym powódki układała się w większości przypadków pozytywnie. Podwładni D. K. nie zauważyli, aby wyżej wymieniony źle odnosił się do powódki i aby traktował ją gorzej od innych pracowników. J. H. izolowała się od pozostałych pracowników - nie uczestniczyła we wspólnych imprezach towarzyskich itp. W środowisku współpracowników (M. D., E. P.) powódka ma opinię osoby bardzo konfliktowej, napastliwej i nadpobudliwej. M. D. jest zdania, że J. H. jest osobą na tyle konfliktową, że w każdym środowisku, w którym przebywa, szuka sobie wrogów. Z kolei w ocenie bezpośredniego przełożonego powódki - D. K. - J. H. jest osobą pamiętliwą,

zawziętą i nie nadającą się do pracy w zespole. Konflikty powódki ze współpracownikami powstają na tle takich zdarzeń, jak np. zbyt głośno włączone radio w pokoju, w którym pracuje powódka (co przeszkadza J. H.), włączony latem przez innych pracowników wentylator, załatwianie przez powódkę spraw u kierownika K. w czasie, gdy ten akurat rozmawia z jednym z pozostałych pracowników itp. Powódka miała również do współpracowników pretensje o to, że zabierają jej dokumenty z akt opracowywanych przez nią spraw i ukrywają je (później okazywało się, że zagubionych dokumentów żadna osoba postronna J. H. nie zabrała i nie ukryła).

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy zważył, iż powództwo jest bezzasadne i jako takie podlega w całości oddaleniu. Przedmiot sporu w niniejszej sprawie stanowiła treść oceny okresowej powódki J. H., sporządzonej przez jej bezpośredniego przełożonego - D. K. - w dniu 24 marca 2011 r. Powódka kwestionowała przedmiotową ocenę twierdząc, że jest ona bezzasadna i nietrafna. Sąd Okręgowy omówił znajdujące zastosowanie przepisy prawa i stwierdził, że ocena okresowa powódki J. H., dokonana przez jej pracodawcę w dniu 24 marca 2011 r., odpowiada prawu. Kwestionowana przez powódkę ocena została sporządzona przez upoważniony do tego podmiot - czyli przez bezpośredniego przełożonego J. H., D. K.. Ocena została dokonana na arkuszu A odpowiadającym wzorowi arkusza oceny okresowej stanowiącemu załącznik nr 2 do wymienionego wyżej rozporządzenia. D. K. zastosował do oceny powódki wszystkie cztery kryteria obowiązkowe określone w załączniku nr 1 do cytowanego wyżej rozporządzenia oraz pięć z trzynastu zawartych w nim kryteriów fakultatywnych (tj. kryteria odpowiadające tym o numerach: 4., 5., 11., 12. i 13. wykazu „kryteriów do wyboru”). Za poszczególne kryteria bezpośredni przełożony powódki przyznał jej oceny częściowe, zgodnie ze skalą ocen wskazaną w przepisie § 11 ust. 1 pkt 1 powołanego wyżej rozporządzenia. W ośmiu przypadkach na dziewięć D. K. przyznał J. H. oceny „na poziomie oczekiwań” (czyli przyznał po trzy punkty za każde kryterium), zaś za kryterium „umiejętności współpracy” - ocenę „poniżej oczekiwań” (czyli dwa punkty). Jednocześnie pracodawca uzasadnił na piśmie powody, dla których przyznał J. H. ocenę „poniżej oczekiwań” za wskazane wyżej kryterium. Sama okoliczność, iż powódka nie podziela argumentów pracodawcy zawartych w ocenie okresowej z dnia 24 marca 2011 r., a będących uzasadnieniem dla oceny kryterium „umiejętności współpracy” oraz nie podziela wskazań proponowanych form i metod rozwoju zawodowego, nie oznacza jeszcze, że pracodawca uchybił jakimkolwiek normom prawnym ani też, że ocena jest bezzasadna i nietrafna. Po sporządzeniu oceny na piśmie bezpośredni przełożony powódki przeprowadził z nią rozmowę, w toku której zapoznał J. H. z treścią oceny okresowej dotyczącej jej osoby. Tym samym należało uznać, że zaskarżona przez powódkę ocena nie narusza norm prawnych zawartych w przepisach ustawy o służbie cywilnej oraz rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. Kwestionowana przez J. H. ocena okresowa z dnia 24 marca 2011 r. jest nie tylko zgodna z prawem, ale również zasadna merytorycznie. W pierwszym rzędzie należy podnieść dwie kwestie. Po pierwsze, ocena powódki sporządzona przez pracodawcę jest pozytywna, z niewielkimi w gruncie rzeczy zastrzeżeniami dotyczącymi zaledwie jednego z dziewięciu kryteriów analizowanych przez oceniającego. Tym samym niewiarygodne są twierdzenia powódki (k. 201 akt sądowych), jakoby jej przełożony - D. K. - był w stosunku do niej złośliwy itp., albowiem jeśli nawet tak było (a którego to zachowania Sąd oczywiście nie popiera, jako nie licującego z obowiązkiem poszanowania dóbr osobistych pracownika oraz zasad współżycia społecznego w miejscu pracy), to potrafił jednak być na tyle obiektywny, aby wystawić J. H. ocenę pozytywną. J. H. pracuje w sposób zgodny z poziomem oczekiwań pracodawcy, co odpowiada ocenie, o której mowa w przepisie §11 ust. 1 pkt 1 lit. „c” wymienionego wyżej rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów. Strona powodowa nie wykazała, jakoby - jak twierdzi - ocena sporządzona przez pracodawcę była zaniżona, tzn. by powódka swoją pracą i postępowaniem w miejscu jej wykonywania przekraczała oczekiwania pracodawcy (co uzasadniałoby przyznanie J. H. jednej z ocen wspomnianych w przepisie §11 ust. 1 pkt 1 lit. „d” i „e” wymienionego wyżej rozporządzenia). W ocenie przełożonego powódki, J. H. jest przeciętnym, nie wyróżniającym się w szczególny sposób pracownikiem (zeznania D. K. - k. 157 akt sądowych). Subiektywne odczucia powódki co do jakości jej pracy (umiejętności współpracy itd.) same przez się nie świadczą jeszcze o zaniżeniu oceny przez pracodawcę. Po drugie, bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu były te z okoliczności faktycznych podnoszonych przez powódkę (oraz częściowo przez świadków), które nie dotyczyły okresu spornego, tzn. które wydarzyły się albo przed 12 sierpnia 2009 r. (tzn. przed okresem podlegającym ocenie dokonanej w dniu 24 marca 2011 r.), albo też po dniu 23 lutego 2011 r. (czyli po okresie będącym przedmiotem oceny). Jest bowiem oczywiste z punktu widzenia reguł logiki, że skoro pozwany pracodawca oceniał pracę J. H. w określonym przedziale czasu, to powódka nie może podnosić dla uzasadnienia swoich racji o nieprawidłowości owej

oceny - faktów, które nie wystąpiły w okresie objętym oceną, tylko miały miejsce wcześniej (względnie - później, po okresie, którego dotyczy ocena). Warto zresztą zwrócić uwagę na fakt, że nawet sama powódka musi mieć tego świadomość, bo w toku przesłuchania w charakterze strony podniosła, że część z dokumentów dołączonych przez stronę pozwaną do odpowiedzi na pozew nie dotyczyła okresu objętego oceną (k. 198v akt sądowych). Powyższa reguła dotyczy wszakże obydwu stron stosunku pracy - nie tylko pracodawca, ale również pracownica - powódka nie może powoływać się na okoliczności faktyczne, które nie miały miejsca w okresie, którego dotyczy sporna ocena. Wobec powyższego Sąd Okręgowy nie analizował takich okoliczności podnoszonych przez powódkę oraz przez świadków, które nie wystąpiły w okresie objętym oceną, jak np. sprawa sprzedaży lokalu mieszkalnego dokonanego przez M. D. (ze słów powódki wynika, że sprzedaż ta miała miejsce najpóźniej w lutym 2003 r. - k. 198v akt sądowych), kwestia powstania Działu (...) (nastąpiło ono w 2008 r. - vide przesłuchanie J. H. jako strony, k. 198v akt sądowych), sprawa wydania i egzekucji decyzji dotyczącej p. D. (która miała miejsce w 2006 r. - k. 199 akt sądowych) czy też kwestia kłótni z p. B. (która miała miejsce w maju lub czerwcu 2011 r. - vide zeznania M. D., k. 154v akt sądowych). Przechodząc do skrótowego omówienia najważniejszych z zarzutów podniesionych przez J. H. pod adresem oceny okresowej, a dotyczących przedziału czasu objętego oceną, należy stwierdzić, że nie można zgodzić się z powódką, jakoby nietrafną była ocena pracodawcy „na poziomie oczekiwań” - przyznana za kryterium obowiązkowe w postaci „doskonalenia zawodowego”. Jak bowiem wskazywał pozwany pracodawca w toku postępowania w niniejszej sprawie, ocena „na poziomie oczekiwań” przewidziana jest dla tych z pracowników, którzy we właściwy sposób podchodzą do swoich obowiązków pracowniczych. Za wiarygodne w kontekście reguł logiki oraz zasad doświadczenia życiowego należy uznać twierdzenia strony pozwanej, że od pracowników administracji skarbowej oczekuje się stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w tym - kończenia studiów wyższych, w związku z czym w taki właśnie sposób (tj. jako działanie zgodne z oczekiwaniami pracodawcy) należy zakwalifikować i ocenić postępowanie J. H. polegające na ukończeniu studiów licencjackich oraz kontynuacji nauki na studiach magisterskich. Warto w tym miejscu zauważyć, że z akt sprawy wynika, iż powódka nie jest jedynym pracownikiem w swoim dziale posiadającym wyższe wykształcenie - poza nią studia wyższe ukończył kierownik D. K. oraz współpracownica powódki, M. R.. Gdyby natomiast nawet uznać, że prawdą jest wskazywana przez powódkę okoliczność, iż inne osoby zatrudnione w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w T. nie podnoszą swoich kwalifikacji zawodowych (choć z pewnością nie jest to do końca prawdą, gdyż np. M. R. - zatrudniona na podstawie umowy zlecenia - jest w trakcie odbywania aplikacji radcowskiej), to nie oznacza to jeszcze nietrafności (bezzasadności) dokonanej w przypadku J. H. oceny kryterium „doskonalenia zawodowego” - jako zgodnego z poziomem oczekiwań pracodawcy. Skoro bowiem pozwany pracodawca preferuje, aby podlegli mu pracownicy posiadali wyższe wykształcenie, to nie sposób uznać za zaniżoną - oceny, iż zgodne z oczekiwaniami pracodawcy jest postępowanie pracownicy polegające na odbywaniu studiów magisterskich. Trzeba przypomnieć, że ocena „na poziomie oczekiwań” ma wszak charakter pozytywny, gdyż oznacza, iż pracownik zachowuje się (pracuje, kształci zawodowo itp.) w sposób preferowany przez pracodawcę. Tylko na marginesie tej części rozważań warto zauważyć, że - jak podnosiła strona pozwana oraz świadek D. N. Pierwszego Urzędu Skarbowego w T. jako pracodawca preferuje, aby podlegli mu pracownicy kończyli studia wyższe o profilu prawniczym, administracyjnym bądź też ekonomicznym, podczas gdy powódka odbywa studia o innej specjalności - na kierunku zarządzanie. Powyższe twierdzenia strony pozwanej znajdują odzwierciedlenie w dokumencie w postaci „Zadań dla dyrektorów izb skarbowych i naczelników urzędów skarbowych w zakresie realizacji polityki finansowej państwa w 2011 r. oraz wytycznych do ich realizacji” (kserokopia wyciągu z dokumentu - k. 67-73 akt). Z treści rozdziału XII, punkt 12.1. wymienionego wyżej dokumentu wynika, że preferowane do pracy w administracji skarbowej są takie osoby, które posiadają „dodatkowe umiejętności, np. zdane egzaminy na doradców podatkowych, posiadanie uprawnień biegłego rewidenta, ukończone studia podyplomowe, kursy specjalistyczne, itp.” (k. 70 akt). Powyższe zapisy wskazują, że w administracji skarbowej preferowani są pracownicy, którzy posiadają odpowiednie wykształcenie branżowe, nie zaś - ci, którzy ukończyli jakiegokolwiek studia wyższe (choćby nawet na ocenę bardzo dobrą i to na renomowanej uczelni). Kierunek, na którym powódka, nie jest bezpośrednio związany z jej stanowiskiem pracy ani z zakresem jej obowiązków pracowniczych. W tym stanie rzeczy nie sposób jest uznać, aby dokonana przez pracodawcę ocena powódki w przypadku kryterium określonego jako „doskonalenie zawodowe” była zaniżona czy też nietrafna; pozwany ocenił J. H. pozytywnie - na poziomie oczekiwań, zaś na wyższą ocenę powódka zdaniem strony pozwanej nie zasłużyła, gdyż nie legitymuje się odpowiednim (branżowym) wykształceniem. Za zasadną uznać trzeba również ocenę kryterium „umiejętności współpracy”. Pozwany pracodawca wykazał prawdziwość i trafność oceny tego kryterium,

dowodząc, że powódkę faktycznie cechuje -jak to wskazano w ocenie okresowej: „izolowanie się od zespołu”, postawa „nielojalna wobec bezpośredniego przełożonego” jak również „brak zrozumienia dla procesu decyzyjnego bezpośredniego przełożonego (zakresu jego kompetencji)”, niedostrzeganie i niedoceniające wkładu pracy innych członków zespołu i brak budowy wzajemnego zaufania w zespole. Brak zrozumienia J. H. dla procesu decyzyjnego i zakresu kompetencji bezpośredniego przełożonego powódki - D. K. - znalazł wyraz chociażby w treści pisma, jakie powódka skierowała do wyżej wymienionego w dniu 13 listopada 2009 r. (pismo datowane na 12 listopada 2009 r. - k. 7-8 akt sądowych). W piśmie wymienionym w zdaniu poprzedzającym J. H. skomentowała powierzenie jej przez kierownika K. nowego zakresu obowiązków, wskazując w sposób kategoryczny, iż „nie akceptuje takiego rozwiązania”. Sąd Okręgowy ma świadomość, że pracownikowi przysługuje prawo odmowy akceptacji nowych warunków pracy i płacy, zaproponowanych mu przez pracodawcę (por. art. 42 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej). Należy wszakże zauważyć, że sposób sformułowania pisma powódki z dnia 12 listopada 2009 r., zaadresowanego przeciw do jej bezpośredniego przełożonego (a nie - do podwładnego czy osoby zatrudnionej na równorzędnym stanowisku pracy) wskazuje, że J. H. nie wykazywała zrozumienia dla procesu decyzyjnego i zakresu kompetencji i D. K.. W piśmie powódka odnosi się do swójego przełożonego w sposób autorytarny, wskazując m. in., że powierzenie jej dodatkowych obowiązków było „nieodpowiedzialne i lekceważące” oraz w niewybrednych słowach stwierdza (pośrednio czyniąc zarzuty D. K.), że „zarządzanie ludźmi to nie krojenie wołowiny [...]” (str. 3 pisma powódki - k. 8 akt sądowych). Okoliczność izolowania się powódki od pozostałych pracowników została pośrednio przyznana nawet przez samą J. H., która zeznała: „To prawda, że nie uczestniczę w żadnych imprezach, Tłustym Czwartku” (k. 199 akt sądowych). Należy w tym miejscu podkreślić, że Sąd nie podziela stanowiska strony pozwanej, jakoby brak uczestniczenia J. H. w tzw. „imprezach firmowych” świadczył niekorzystnie o powódce. Zdaniem Sądu pracownik ma pełne prawo odmowy uczestnictwa w tego typu wydarzeniach. Żadna norma prawna nie nakłada wszak na pracownika obowiązku brania udziału w spotkaniach towarzyskich z pozostałymi pracownikami. Jednocześnie należy jednak zauważyć, że ocena okresowa pracownika - członka korpusu służby cywilnej winna odzwierciedlać oczekiwania danego pracodawcy - tego samego, u którego oceniany pracownik jest zatrudniony. Skoro zaś pozwany pracodawca oczekuje, aby pracownicy brali udział w spotkaniach firmowych (co może wynikać np. z chęci budowania pozytywnej, przyjaznej atmosfery w zespole pracowników), to jeśli dany pracownik się izoluje i konsekwentnie odmawia udziału w spotkaniach towarzyskich z udziałem innych pracowników, pracodawca jest uprawniony do oceny, że zachowanie tego pracownika jest poniżej poziomu jego oczekiwań. Oceny okresowe członków korpusu służby cywilnej mają wszak nie tyle odzwierciedlać kwestie natury obiektywnej, co raczej - subiektywne preferencje poszczególnych pracodawców, na co pośrednio wskazują użyte przez pracodawcę określenia ocen częściowych, które odwołują się wprost do pojęcia „oczekiwań” (por. § 11 ust. 1 pkt 1 cytowanego wyżej rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów). Oczywiście owe preferencje pracodawców muszą znajdować racjonalne uzasadnienie - kryteria oceny pracowników winny uwzględniać najistotniejsze cechy dla prawidłowego wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego (por. § 3 ust. 3 rozporządzenia). Pozwany pracodawca miał prawo uznać, że z punktu widzenia obowiązków wykonywanych na stanowisku pracy zajmowanym przez powódkę ważne jest, aby nie izolowała się ona od zespołu współpracowników. Konieczność współpracy z zespołem pracowników jest istotna ze względu na potrzebę poszanowania w miejscu pracy zasad współżycia społecznego, która stanowi jeden z obowiązków pracownika (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.). Pracownik winien sumiennie i starannie świadczyć pracę, jak również przestrzegać określonych reguł obowiązujących w zakładzie pracy, co obejmuje m. in. powinność właściwego zachowania wobec kierownictwa zakładu pracy i współpracowników. Z reguły więc sprzeczne z tym obowiązkiem jest wygłaszanie ocen niepochlebnych i dyskwalifikujących innych pracowników pod względem etycznym i zawodowym, kwestionowanie ich kwalifikacji, podważanie autorytetu i urażanie ich godności osobistej, zwłaszcza jeżeli ma charakter ciągły (podobne stanowisko w przedmiotowej kwestii zajął Sąd Okręgowy w Łodzi w wyroku z dnia 12 września 1978 r., sygn. akt: I P 786/78 (LexPolonica nr 326916); por. również wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 21 lutego 1997 r. (sygn. akt: I PKN 15/97, OSNAPiUS z 1997 r., nr 20, poz. 400) oraz 4 marca 1999 r. (sygn. akt: I PKN 603/98, OSNAPiUS z 2000 r., nr 8, poz. 306)). Z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie, współpracujących z powódką w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w T. - takich jak np. E. P., M. R. i M. D. - wynika, że J. H. izoluje się i wyraźnie odcina od zespołu współpracowników i ma złe relacje z kilkoma osobami, m. in. ze swoim bezpośrednim przełożonym, D. K., na temat którego wypowiada się niepochlebnie. Świadek E. P. stwierdziła: „Powódka już dawno wycofała się z życia towarzyskiego w zakładzie pracy, uznała, że z przestępcami nie chce mieć nic do czynienia.

Chcieliśmy żeby było rodzinnie. Rozmawialiśmy o dzieciach, ale w pewnym momencie powódka powiedziała, że na żadne tematy rozmawiać nie będzie" (k. 152v akt sądowych). Powyższe zeznania świadczą o braku chęci budowy przez J. H. wzajemnego zaufania w zespole. Trudno wszak mówić o jakimkolwiek zaufaniu, skoro powódka uważa jeśli nie wszystkich, to przynajmniej większość swoich współpracowników za osoby naruszające prawo i na dodatek wypowiada się niepocholebnie o tych innych pracownikach. Mówiąc o relacjach powódki z D. K. świadek E. P. zeznała: „Kontakty między nimi były straszne. Powódka skarżyła się na D. K.. Darli ze sobą koty. Uważam, że chciała być mądrzejsza od niego, a on nie chciał sobie na to pozwolić" (k. 152v akt sądowych). Z kolei świadek M. R. wypowiadając się na temat stosunków między powódką a D. K. zeznała: „Pan D. jest bardzo miły i nawet jeśli się coś zrobiło źle to mówi to grzecznie. Wiem, że powódka ma inne zdanie na ten temat, to wynika z jej wypowiedzi. Nie lubi go. Mówiła, że nie umie nic załatwiać, że to ona musi załatwiać" (k. 153 akt sądowych). Podobnej treści zeznania złożyła M. D.: „Wiem, że stosunek powódki do kierownika jest negatywny. Nie powinien być kierownikiem. Sama mówiła. Ja to słyszałam w rozmowie, że się nie nadaje na kierownika" (k. 154v akt sądowych). Zeznania świadków, m. in. M. R. i M. D. świadczą o tym, że powódka nie dostrzega i nie docenia wkładu pracy innych członków zespołu (konkretnie mówiąc – nie dostrzega w pozytywnym świetle wkładu pracy swojego przełożonego, D. K.). Ponadto należy zauważyć, że negatywne wypowiadanie się przez powódkę na temat jej przełożonego w obecności jego podwładnych (wymienionych wyżej świadków) stanowi element braku lojalności powódki wobec krytykowanego przełożonego. J. H. kwestionowała większość decyzji podejmowanych przez D. K.. Wobec cytowanych wyżej zeznań świadków nie sposób uznać za zasadne stanowiska powódki, zgodnie z którym jakoby w prawidłowy sposób współpracowała ona z pozostałymi pracownikami i nie izolowała się od zespołu współpracowników. W konsekwencji za trafną trzeba uznać ocenę okresową powódki z dnia 24 marca 2011 r., w myśl której umiejętność współpracy J. H. w ocenianym okresie jest poniżej poziomu oczekiwań pracodawcy. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy oddalił powództwo J. H. jako bezzasadne, uznając, że zaskarżona przez powódkę ocena okresowa jest trafna merytorycznie i poprawna w znaczeniu formalnym, tj. nie narusza przepisów prawnych ustawy o służbie cywilnej oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (punkt I sentencji wyroku). O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł mając na względzie zasady: odpowiedzialności finansowej strony za wynik postępowania sądowego (art. 98 §1 i §3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c.) oraz rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 §1 zd. pierwsze k.p.c.). Ponadto Sąd obciążył Skarb Państwa kosztami sądowymi, od uiszczenia których powódka była zwolniona, a na które składała się opłata podstawowa od pozwu w kwocie 30,00 złotych (punkt III sentencji wyroku).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła ubezpieczona, zaskarżając go w całości i zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń sądu ze zgromadzonym materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że ocena okresowa powódki z dnia 24 marca 2011 roku jest zgodna z prawem oraz jest zasadna merytorycznie; naruszenie prawa procesowego poprzez: nierozstrzygnięcie wniosku dowodowego powódki w przedmiocie dowodu z akt osobowych innych pracowników co miało istotny wpływ na treść orzeczenia gdyż przeprowadzenie tego dowodu wskazywałoby na to, że powódka z racji posiadanego wykształcenia licencjackiego w porównaniu z pracownikami zespołu tj. E. P. posiadającą wykształcenie średnie techniczne, M. D. o wykształceniu średnim czy też M. M. spełnia kryterium obowiązkowe „Wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” oraz „Doskonalenie zawodowe” na poziomie powyżej oczekiwań; oddalenie wniosku dowodowego dotyczącego przesłuchania świadków P. oraz S. co miało istotny wpływ na treść orzeczenia gdyż przeprowadzenie tego dowodu wskazywałoby na to, że powódka spełniła kryterium dodatkowe „Pozytywne podejście do klienta” na poziomie powyżej oczekiwań; pominięcie zeznań świadków K. Z., I. B. oraz M. W. co skutkowało niezasadnym przyjęciem, że powódka nie współpracuje i izoluje się od zespołu; brak omówienia w uzasadnieniu wyroku wszystkich zakwestionowanych przez powódkę kryteriów co uniemożliwiło skontrolowanie prawidłowości rozstrzygnięcia w tych kwestiach. Mając powyższe na uwadze skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uchylenie oceny okresowej powódki z dnia 24 marca 2011 roku ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu apelująca umotywowwała podniesione zarzuty i wnioski, w szczególności kwestionując sporną ocenę okresową pod względem merytorycznym.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja powódki okazała się bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Na wstępie wskazać należy, iż Sąd Okręgowy wyjaśnił w toku postępowania wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Przeprowadził także wystarczające dla rozstrzygnięcia sprawy postępowanie dowodowe, które ocenił zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c., nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów, zakreślonych wyżej wskazanym przepisem. Podzielając zatem w całości zarówno ustalenia faktyczne, jak i ich ocenę prawną, dokonane przez Sąd Okręgowy w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, stwierdzić należy, iż zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Oceny powyższej nie wzruszają zarzuty wywiedzionej apelacji. Zwrócić przy tym należy uwagę, iż ocena zarzutów odnoszących się do naruszenia prawa materialnego może być dokonana jedynie na podstawie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy, a zatem w pierwszej kolejności rozważenia wymagają podniesione zarzuty naruszenia prawa procesowego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie mogą wzruszyć zaskarżonego wyroku podniesione zarzuty naruszenia prawa procesowego, gdyż strona powodowa była reprezentowana w toku procesu przez profesjonalnego pełnomocnika, który w sytuacji uchybień proceduralnych ze strony Sądu Okręgowego winien był złożyć stosowne zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c., czego nie dopełnił, zamykając stronie drogę do powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania.

Niezależnie od powyższego przypomnieć należy, iż niniejsza sprawa zainicjowana została odwołaniem J. H. od decyzji Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w T. z dnia 13 kwietnia 2011r. odmawiającej uwzględnienia sprzeciwu od jej oceny okresowej. W zakresie rozpoznania w niniejszej sprawie pozostaje zatem wyłącznie okresowa ocena powódki, a nie pozostałych pracowników urzędu czy też sporządzającego opinię przełożonego – D. K.. Jest to szczególnie istotne w kontekście podniesionego zarzutu nieprzeprowadzenia dowodu z akt pracowniczych – ocen okresowych współpracowników powódki, który w ocenie Sądu Apelacyjnego byłby nieprzydatny dla rozstrzygnięcia. Ocena okresowa z istoty ma bowiem odzwierciedlać indywidualne cechy pracownika, a zatem kontrola ocen w ramach poszczególnych kryteriów dokonana być może wyłącznie przez przyzmat osoby samej powódki /jej zachowania, działań, reakcji na zdarzenia/, a nie poprzez porównanie do ocen wystawionych współpracownikom. Innymi słowy, jeżeli powódka nie zgadza się z którąkolwiek z ocen wykazać musi, że w okresie objętym oceną zaistniały zdarzenia, w świetle których jest ona nieodpowiednia. Jakkolwiek zaś zostali ocenieni współpracownicy powódki, ich oceny nie mogą wpłynąć na jej sytuację.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego bez istotnego wpływu na treść orzeczenia pozostaje także oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie świadków P. i S., gdyż powódka poza własną oceną, iż jej „pozytywne podejście do klienta” jest powyżej oczekiwań, nie wskazała żadnych okoliczności faktycznych, które wskazani świadkowie mieliby potwierdzić, a które uzasadniałyby taką ocenę. Wyjaśnić bowiem należy, iż prezentowane w toku procesu przykłady pozytywnego stosunku powódki do „klientów” uznać należy za absolutne minimum w pracy inspektora Urzędu Skarbowego. Zwrócić przy tym można uwagę, iż jednostkowe sytuacje szczególnego zadowolenia z obsługi przez powódkę, równoważone są przez niedopuszczalny komentarz w stosunku do klienta, o którym zeznali świadkowie.

Chybionym jest również zarzut pominięcia zeznań świadków K. Z., I. B. i M. W., gdyż sama powódkach odnosząc się do relacji ze współpracownikami wskazywała w toku procesu, iż nie z wszystkimi pracownikami musi utrzymywać relacje, co więcej wskazując z jakich powodów uważa, że nie powinna. W uzasadnieniu apelacji skarżąca wprost wskazała: „nie chce jedynie utrzymywać kontaktów z dwiema, trzema osobami w Urzędzie. Ma do tego pełne prawo” /k. 224/. Nie pominięcie opinii wyrażonych przez świadków, a stanowisko prezentowane przez powódkę, legło u podstaw prawidłowego ustalenia, iż izoluje się ona od zespołu.

W tym miejscu wskazać także należy, iż przyjęta przez Sąd Okręgowy konstrukcja uzasadnienia nie pozostawia wątpliwości, że powódce nie udało się wykazać, aby jej ocena okresowa była nieprawidłowa w stosunku do któregośkolwiek z kryteriów, a zatem i ten zarzut nie wzrusza zaskarżonego wyroku.

Przechodząc z kolei do zarzutów naruszenia prawa materialnego, zauważyć można, że powódka zakwestionowała nie tylko merytoryczną stronę oceny okresowej, ale i jej zgodność z prawem, wskazując na 24 miesięczny termin wskazany w art. 81 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej /Dz.U.2008.227.1505 ze zm./.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w sprawie nie doszło do uchybienia przywołanemu wyżej terminowi określającemu częstotliwość kontroli, gdyż sama powódka w odwołaniu wskazała, że ostatniej ocenie podlegała w lipcu 2002 roku. Zwrócić także należy uwagę, iż sporna ocena przeprowadzona została w oparciu o przepisy ustawy o służbie cywilnej, która weszła w życie 24 marca 2009r. Przewidziany tamże mechanizm oceny okresowej zakłada jej przeprowadzenie po uprzednim zaznajomieniu pracownika z kryteriami, które brane będą pod uwagę /§ 3 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, Dz.U.2009.74.633/. In casu nastąpiło to w dniu 12 sierpnia 2009r. i okres od tej daty do wydania oceny na piśmie, późniejszej od planowanej najpóźniej na dzień 30 listopada 2010r., podlega ocenie okresowej.

Nie można także zgodzić się z powódką, jakoby nieznanne jej były kryteria z wyboru według których została oceniona. Kryteria te wpisano w Arkuszu A Oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej /k. 81 akt osobowych/, na którym widnieje oświadczenie powódki o zapoznaniu się z kryteriami oceny opatrzone datą 12 sierpnia 2009r.

Przechodząc do rozważenia poszczególnych kryteriów oceny okresowej, już w tym miejscu wskazać należy, iż wbrew sugestiom powódki, przyjęta (...), nie tylko nadaje się do dokonania oceny pracowników, ale jej założenia wprost wynikają z przywołanego wyżej rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów.

Podkreślenia wymaga, iż przyjęta technika oceny, pomimo zachowania skali punktów od 1-5, różni się zasadniczo od tradycyjnej 5 stopniowej skali ocen, stosowanej dotychczas. Dla prawidłowego uchwycenia wspomnianej różnicy, w pierwszej kolejności należy wyjaśnić, iż pomimo zmiany systemu ocen okresowych, oczekiwania pracodawcy wobec pracowników służby cywilnej pozostały na wysokim poziomie wynikającym ze specyfiki i wysokiej profesjonalności realizowanych zadań. W tej sytuacji ocena „3 punkty - na poziomie oczekiwań” użyta w nowej skali ocen, odpowiada dotychczasowej ocenie 5. Zwrócić bowiem należy uwagę, iż w tradycyjnej skali ocen od 1 do 5 pracownik spełniający kryterium na poziomie oczekiwań pracodawcy otrzymywał krańcową w skali ocenę 5. Z kolei każda niższa ocena, odbierana jako negatywna, pełniła funkcję motywującą. Przy tym rozwiązaniu niewątpliwie brakowało natomiast stymulacji do dalszego rozwoju pracowników spełniających już oczekiwania pracodawcy, czy też je przewyższających. Nowy system oceny okresowej wprowadzony ustawą o służbie cywilnej z 2008r. w założeniu ma służyć motywowaniu również tych pracowników. Przesunięcie poziomu „oczekiwań pracodawcy” na środek skali „3 punkty” sprawia bowiem, że pięciostopniowa skala wartościuje nie tylko stronę negatywną, ale i pozytywną, przez co służy stymulacji zarówno pracowników którzy nie spełniają oczekiwań pracodawcy, jak i je przekraczają. Niewątpliwą zaletą tego rozwiązania jest również „skrócenie” skali, gdyż poza neutralną oceną 3 punkty – na poziomie oczekiwań, pracodawcy pozostawiono tylko po dwie oceny w każdym kierunku.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zrozumiałym jest, że pracownik obiektywnie bardzo dobrze wykonujący swoją pracę, a zatem zasługujący w tradycyjnym systemie do którego przywykł na ocenę bardzo dobrą /5 w skali 1-5/, może poczuć się nieusatisfakcjonowany oceną „3 punkty” wg. nowej skali. Jak wyjaśniono jednak wyżej, ocena „3 punkty” równoznaczna jest wcześniejszej ocenie 5, co oznacza bardzo dobrą ocenę pracy pracownika. Z drugiej strony przedmiotowe odwołanie dobitnie świadczy o realizowaniu stymulującej funkcji przez ocenę okresową, z tym, że uzyskanie oceny powyżej oczekiwań pracodawcy wynikać musi z ponadstandardowego poziomu pracownika, a nie wyłącznie subiektywnej jego oceny.

W tym miejscu wyjaśnić także należy, iż ocena „3 punkty – na poziomie oczekiwań”, jako wypełnianie standardów pracodawcy, nie wymaga uzasadnienia, które zgodnie z § 11 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów należy sporządzić tylko w przodku ocen: znacznie poniżej oczekiwań, poniżej oczekiwań i znacznie powyżej oczekiwań.

Ponieważ pracodawca został zwolniony z umotywowania czym kierował się wystawiając powódce w przeważającej mierze ocenę „3 punkty – na poziomie oczekiwań”, to na niej spoczywa ciężar wykazania okoliczności, które uzasadniałyby ocenę wyższą, a czego w tym postępowaniu nie dopełniła, chociaż kwestionowała ocenę okresową w zakresie wszystkich kryteriów.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powódka nie wykazała, aby w zakresie któregośkolwiek kryterium zasługiwała na ocenę wyższą niż „na poziomie oczekiwań”. Jeżeli chodzi o pierwsze kryterium obowiązkowe - „rzetelność i terminowość”, nie wskazują na to w szczególności sporządzone zarówno przez stronę powodową, jak i pozwaną zestawienia pracy powódki /k. 163-182, 196/, z których wynika, że kształtują się one tylko na poziomie oczekiwań. Pamiętać także należy, iż okres za jaki wydawana jest ocena okresowa nie pozwala sięgać do początków zatrudnienia powódki, zaś z zeznań świadków nie wynika, aby w ocenianym okresie pracowała więcej niż ustawowe 8 godzin pracy dziennie. Nie dowodzą także rzetelności i terminowości wykraczającej poza oczekiwania pracodawcy pisma kierowane do przełożonych / k.7-11/, zwłaszcza gdy obok uwag merytorycznych ich ton odzwierciedla nieakceptowalny stosunek do przełożonych i współpracowników. Jeżeli chodzi o „wiedzę specjalistyczną i umiejętność jej wykorzystania”, zwrócić należy uwagę, iż powódka nie ukończyła preferowanego z punktu widzenia wykonywanych obowiązków kierunku studiów, a zatem bazuje na wiedzy i umiejętnościach nabytych w trakcie zatrudnienia. Trudno zatem wystawić ocenę powyżej oczekiwań pracodawcy, osobie zajmującej się podatkami, bez kierunkowego wykształcenia w tym kierunku. Łączy się to w oczywisty sposób z pozostałymi dwoma kryteriami obowiązkowymi, tj. zorientowaniem na osiąganie celów i doskonaleniem zawodowym. Powódka pracując w Urzędzie Skarbowym, na stanowisku niekierowniczym, zamiast uzupełnić wiedzę kierunkowo, w zakresie przydatnym na zajmowanym stanowisku, wybrała kierunek psychologia w zarządzaniu, co oczywiście świadczy o nastawieniu powódki na rozwój, jednak nie uwzględnia celów pracodawcy i nie może być potraktowane jako doskonalenie zawodowe.

Przechodząc do kryteriów dodatkowych, zwrócić należy uwagę, iż oceniane były: umiejętność współpracy, pozytywne podejście do klienta, samodzielność i inicjatywa, kreatywność, umiejętności analityczne. Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy na tyle wnikliwie i trafnie ocenił zarzuty przeciwko ocenie „poniżej oczekiwań” wystawionej w zakresie „umiejętności współpracy”, że w zasadzie należy je podzielić w całości bez potrzeby powtarzania w całości trafnego wyводу prawnego. Można natomiast zaakcentować, iż trafność tej oceny potwierdziła sama powódka w wywiedzionej apelacji, gdyż właśnie to, że nie chce ona utrzymywać kontaktów „jedynie z dwiema, trzema osobami w Urzędzie”, do czego w jej ocenie „ma pełne prawo”, świadczy o izolacji od zespołu. Z istoty izolacji wynika natomiast brak budowania wzajemnego zaufania w zespole. Z kolei na nielojalność wobec przełożonego – D. K. najdobitniej wskazują treść i ton pism zgromadzonych w toku postępowania a kierowanych przez nią do przełożonych, na co trafnie wskazał już Sąd Okręgowy. Jak wskazano wyżej, na powódce spoczywał ciężar wykazania w niniejszym postępowaniu, iż zasługują na ocenę wyższą niż „na poziomie oczekiwań”. W zakresie pozostałych kryteriów wybranych przez oceniającego powódka poza własną oceną w tym zakresie nie powołała się, ani w toku procesu ani w apelacji na żadne okoliczności faktyczne, które mogłyby stanowić podstawę do rozważenia zasadności jej stanowiska. Można jedynie dodać, że o pozytywnym podejściu do klienta była już mowa wyżej, jednak wobec niestosowności komentarza o jakim zeznali świadkowie, ewentualne potwierdzenie szczególnego zadowolenia przez innego, nie wpłynęłoby na ocenę w tym zakresie.

Reasumując, Sąd Apelacyjny podzielił i uznał za własne, zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną dokonane przez Sąd I instancji, stanowiące podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia. Prawidłowości zaskarżonego orzeczenia nie wzruszyła w szczególności wywiedziona apelacja. Innymi słowy zaskarżony wyrok odpowiada prawu

Zważywszy na powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c., orzekł jak w sentencji.