

Sygn. akt V P 7/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 listopada 2013 roku

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Elżbieta Krupińska

Protokolant: Anna Matwiejuk

po rozpoznaniu w dniu 4 listopada 2013 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. A.**

przeciwko (...) **Urzędowi Wojewódzkiemu w B.**

o ustalenie oceny okresowej

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt V P 7/13

UZASADNIENIE

M. A. pozwem z dnia 05 czerwca 2012 roku wniósł o uchylenie decyzji Dyrektora Generalnego (...)Urzędu Wojewódzkiego w B./znak: (...)(...) / z dnia 25 maja 2012 roku, nieuwzględniającej sprzeciwu powoda z dnia 13 maja 2012 roku odnośnie oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej oraz uznanie wspomnianego sprzeciwu za zasadny i zobowiązanie pracodawcy do wystawienia oceny bardzo dobrej, a także o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu podał, iż w (...)Urzędzie Wojewódzkim /dalej: (...) / pracuje od 01 lutego 2001 roku. Z dniem 01 listopada 2006 roku został mianowany na I stopień urzędnika służby cywilnej i aktualnie pracuje na stanowisku starszego inspektora wojewódzkiego w Oddziale (...)Wydziału(...) (...), prowadząc sprawy z zakresu wywłaszczeń, odszkodowań i zwrotów nieruchomości. Jako pracownik służby cywilnej podlega on okresowej ocenie, dokonywanej w jego przypadku przez bezpośredniego przełożonego – Kierownika Oddziału – S. I.. Powód zaznaczył, że jego praca w okresie od 2008 roku do dnia 24 lutego 2010 roku została oceniona na poziomie bardzo dobrym. Natomiast ocena za okres od 25 lutego 2010 roku do dnia dokonania oceny, tj. 07 maja 2012 roku, została określona jako pozytywna, na poziomie oczekiwań. Od powyższej oceny, działając zgodnie z procedurą, powód złożył odwołanie do Dyrektora Generalnego (...)Urzędu Wojewódzkiego w B., które na podstawie decyzji Dyrektora z dnia 25 maja 2012 roku nie zostało jednak uwzględnione. M. A. nie zgadzał się z powyższą oceną powołując się w tej mierze na stopień obciążenia na jego stanowisku pracy, co zostało stwierdzone w „Protokole kontroli wewnętrznej doraźnej przeprowadzonej w Wydziale (...) (...) w B.”. Wszechstronnej i dokładnej analizy pracy powoda dokonała też Komisja

Dyscyplinarna (...)w B.w uzasadnieniu Orzeczenia z dnia 27 kwietnia 2011 roku zwracając uwagę m.in. na braki kadrowe w Oddziale i stopień skomplikowania rozpatrywanych spraw. Te same kwestie były też poruszane w piśmie Dyrektora Generalnego (...)z dnia 27 marca 2011 roku. Powód wskazywał, iż oceny cząstkowe w takich kryteriach obowiązkowych powinny być jego zdaniem na najwyższym poziomie. Poza tym M. A.zaznaczał też, że w 2010 roku uzyskał uprawnienia radcy prawnego, co jest argumentem przemawiającym za podwyższeniem oceny dotyczącej kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystywania” oraz „doskonalenie zawodowe”. Analogiczna sytuacja zachodzi w przypadku kryteriów dodatkowych: „umiejętność i współpraca”, „samodzielność i inicjatywa”, „kreatywność” i „umiejętności analityczne”. Swoje stanowisko w tej mierze powód poparł poradnikiem wydanym przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów pt. „Oceny okresowe w służbie cywilnej”. Jednocześnie podkreślił on też, że jeśli urzędnik mianowany otrzyma dwie oceny bardzo dobre z rzędu, automatycznie awansuje, co wiąże się z wyższym wynagrodzeniem. Sytuacja opisana w pozwie jest zaś zdaniem powoda dowodem na manipulacje przepisami ustawy o służbie cywilnej.

Pozwany (...) Urząd Wojewódzki w B. wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

Motywuując swe stanowisko podniósł, iż pracownik służby cywilnej istotnie podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego, przy czym warunki i sposób przeprowadzenia tej oceny określa rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 08 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania kontroli okresowych członków służby cywilnej /Dz.U. 2009, Nr 74, poz. 633/, przewidujące trzy oceny pozytywne: „znacznie powyżej oczekiwań”, „powyżej oczekiwań” i „na poziomie oczekiwań”. Żądanie powoda co do ustalenia swojej oceny na poziomie „bardzo dobry” winno podlegać oddaleniu, bowiem oceny pozytywne: „celujący”, „bardzo dobry”, „dobry” i „zadowolający” wynikały z poprzednio obowiązującego rozporządzenia z dnia 05 kwietnia 2007 roku, uchylonego z dniem 03 czerwca 2009 roku. Pozwany zaznaczył, iż powód żądał ustalenia ocen cząstkowych za kryteria „rzetelność i terminowość” oraz „zorientowanie na osiąganie celów” na poziomie najwyższym – „znacznie powyżej oczekiwań” zamiast „na poziomie oczekiwań” z uwagi na ustalenia protokołu kontroli doraźnej oraz uzasadnienie orzeczenia Komisji Dyscyplinarnej (...) w B. z dnia 27 kwietnia 2011 roku. Tymczasem ocena okresowa obejmuje pewien przedział czasowy i odnosi się do zachowań pracowniczych obserwowanych w tym czasie, wynoszącym w niniejszej sprawie 26 miesięcy, tj. od dnia 24 lutego 2010 roku do dnia 07 maja 2012 roku. Prowadzone przez wspomnianą Komisję sprawy nie dotyczyły zaś całokształtu pracy powoda, ale jednostkowych, szczegółowo opisanych przypadków, dotyczących jedynie 1/5 ocenianego okresu. Z przywołanych przez M. A. dokumentów nie wynika zatem, aby cechował się on przymiotami właściwymi dla poziomu „znacznie powyżej oczekiwań”. W zakresie kryteriów „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystywania” oraz „doskonalenie zawodowe” powód żądał ustalenia wyższych od uzyskanych ocen uzasadniając to uzyskaniem w 2010 roku uprawnień radcy prawnego. Opis zajmowanego przez niego stanowiska – starszego inspektora wojewódzkiego – nie przewiduje konieczności posiadania takich uprawnień, stąd też stanowisko powoda w tym zakresie było zdaniem pozwanego niezasadne. Pozwany uwzględnił zresztą osiągnięcie M. A. przyznając mu w zakresie kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystywania” ocenę „powyżej oczekiwań”. W zakresie „doskonalenia zawodowego” natomiast powód może się wykazać tylko jednym szkoleniem, choć jako radca prawny mógł korzystać z bezpłatnych szkoleń organizowanych przez (...) w B.. Pozwany zaznaczył również, że M. A. jest w Oddziale (...) pracownikiem z najdłuższym stażem, posiadającym wiedzę i kwalifikacje do wykonywania obowiązków na powierzonym stanowisku pracy i z tego względu wyznaczonym do zastępowania Kierownika Oddziału podczas jego nieobecności. Wiedza, doświadczenie i nałożone obowiązki rekompensowane są wysokością wynagrodzenia zasadniczego, które w znaczący sposób odbiega od wynagrodzeń innych pracowników. Opisane zatem przez niego w pozwie warunki pracy nie kwalifikują go do uzyskania ocen wyższych niż uzyskane w zakresie takich kryteriów jak „umiejętność współpracy”, czy „samodzielność i inicjatywa”. W przypadku tej ostatniej zresztą, powód – jak wynika z przedłożonych przez niego dokumentów – nie informował swoich przełożonych o dużym spiętrzeniu zadań na jego stanowisku pracy. Warunki pracy nie uzasadniają również przyznania mu wyższej oceny w zakresie kryteriów „kreatywność” oraz „umiejętności analityczne”. Zdaniem pozwanego, powództwo powinno tym samym ulec oddaleniu.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Bezspornym ustaleniem jest, iż powód M. A. pozostaje zatrudniony w pozwanym (...) Urzędzie Wojewódzkim w B. od dnia 01 lutego 2001 roku. Z dniem 01 listopada 2006 roku został on mianowany na I stopień urzędnika służby cywilnej, zaś od dnia 01 lipca 2007 roku zajmuje stanowisko starszego inspektora wojewódzkiego w Oddziale (...) Wydziału (...) (...), gdzie prowadzi sprawy m.in. z zakresu wywłaszczeń, odszkodowań i zwrotów nieruchomości.

Jako członek służby cywilnej podlega on okresowym ocenom. W dniu 24 lutego 2010 roku bezpośredni przełożony powoda – Kierownik Oddziału – S. I. sporządził taką właśnie ocenę, dotyczącą okresu od 2008 roku do dnia jej podpisania. Wzięto w niej pod uwagę kryteria obowiązkowe, obejmujące „rzetelność i terminowość”, „wiedzę specjalistyczną i umiejętność jej wykorzystania”, „zorientowanie na osiąganie celów” i „doskonalenie zawodowe”, a także kryteria dodatkowe, wybrane przez samego oceniającego. Składały się na nie: „umiejętność i współpraca”, „samodzielność i inicjatywa”, „kreatywność” i „umiejętności analityczne”. Ewaluacja pracy powoda zakończyła się przyznaniem mu oceny pozytywnej/bardzo dobrej /k. 23/.

Poza sporem pozostawał fakt, iż po dokonaniu powyższej oceny, w 2010 roku, powód pracował w Oddziale (...) wraz z inną urzędniczką, M. M., a także z kierownikiem Oddziału – S. I., który w okresie od dnia 07 czerwca 2010 roku do dnia 20 sierpnia 2010 roku przebywał jednakże na zwolnieniu lekarskim. Był on wówczas zastępowany przez powoda. Z kolei M. M. przebywała na zwolnieniu lekarskim bądź urlopie macierzyńskim w okresach: od 16 sierpnia 2010 roku do dnia 19 października 2010 roku, od 25 listopada 2010 roku do dnia 08 grudnia 2010 roku oraz od 30 grudnia 2010 roku do dnia 04 lutego 2011 roku. Tym samym w okresie od 16 do 20 sierpnia 2010 roku powód pracował w Oddziale jako jedyny jego pracownik.

Jednocześnie M. A. w okresie od 21 do 30 czerwca 2010 roku oraz od 01 do 02 lipca 2010 roku przebywał na urlopie szkoleniowym, zaś w dniach od 06 do 20 lipca 2010 roku oraz od 09 do 17 września 2010 roku korzystał z urlopu wypoczynkowego. Tym samym zastępował on Kierownika Oddziału S. I. przez okres 34 dni roboczych /k. 269 – 275/.

Pismem z dnia 10 lutego 2011 roku Dyrektor Generalny (...) w B., na podstawie wniosku Dyrektora Wydziału (...) (...), wydał polecenie wszczęcia i przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w sprawie naruszenia przez powoda obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Postępowanie dyscyplinarne w tej sprawie zostało wszczęte w dniu 09 marca 2011 roku na podstawie wniosku złożonego przez Rzecznika Dyscyplinarnego w (...) w B..

Orzeczeniem z dnia 27 kwietnia 2011 roku Komisja Dyscyplinarna (...) w B./sygn. (...) (...) (...) /orzekła o uniewinnieniu M. A. od zarzutu naruszenia – określonego w art. 76 ust. 1 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej – obowiązku członka korpusu służby cywilnej rzetelnego, bezstronnego, sprawnego i terminowego wykonywania zadań, polegającego na: 1) nierozpoznananiu sprawy po uchyleniu przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w W. decyzji Wojewody (...); 2) niepowiadomieniu stron o niemożności załatwienia skargi w terminie wraz z podaniem przyczyny zwłoki i wskazaniem nowego terminu załatwienia sprawy /k. 54 – 57/.

Poza sporem jest, iż Dyrektor Generalny (...) w B. pismem z dnia 25 sierpnia 2011 roku /sygn. OK.II.(...)(...)/ polecił Rzecznikowi Dyscyplinarnemu w (...) w B. wszczęcie i przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w celu ustalenia okoliczności naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej w zakresie rzetelnego, bezstronnego, sprawnego i terminowego wykonywania powierzonych zadań, które wynikają z art. 76 ust. 1 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej, tj. niezłatwienia w terminie wniosku H. O. z dnia 15 grudnia 2010 roku przez M. A.. W uzasadnieniu swego pisma Dyrektor Generalny (...) w B. powołał się na wyjaśnienia M. B. – Dyrektora Wydziału (...) (...) z dnia 22 sierpnia 2011 roku.

Następnie w dniu 29 sierpnia 2011 roku Rzecznik Dyscyplinarny (...) w B. wszczął postępowanie wyjaśniające wobec powoda zarzucając mu naruszenie opisanego wyżej obowiązku. Miesiąc później, w dniu 29 września 2011 roku, Rzecznik Dyscyplinarny (...) w B. złożył w Komisji Dyscyplinarnej w (...) w B. wniosek o wszczęcie w stosunku do M.

A. postępowania dyscyplinarnego, uznanie go za winnego naruszenia wspomnianego obowiązku i wymierzenia mu kary upomnienia.

Istotnie też, orzeczeniem Komisji Dyscyplinarnej (...)w B.z dnia 17 listopada 2011 roku uznano powoda winnym naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej, wynikających z art. 76 ust. 1 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej, w zakresie rzetelnego, bezstronnego, sprawnego i terminowego wykonywania powierzonych zadań, polegającego na niezłażeniu w terminie wniosku H. O.z dnia 15 grudnia 2010 roku w sprawie (...)(...)- (...)– i na podstawie art. 114 ust. 1 pkt 1 wspomnianej ustawy wymierzono mu karę dyscyplinarną upomnienia /k. 59 – 72/.

Od powyższego orzeczenia M. A. złożył odwołanie do Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej w Warszawie, która orzeczeniem z dnia 25 kwietnia 2012 roku uchyliła orzeczenie komisji dyscyplinarnej wydane w I instancji w całości i uniewinniła powoda od zarzucanego mu czynu, stanowiącego naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej /k. 73 – 108/.

Bezspornym ustaleniem jest też, że w dniu 07 maja 2012 roku sporządzono kolejną ocenę pracy powoda, dotyczącą okresu od ostatniej oceny, tj. od dnia 24 lutego 2010 roku. Ostatecznie w sprawie nie było też kwestionowane, że w stosunku do poprzedniej oceny zmiany nie uległy ani kryteria obowiązkowe, ani też kryteria wybrane bezpośrednio przez powoda. Bezpośredni przełożony M. A. uznał, iż kryteria w postaci „rzetelności i terminowości”, „zorientowania na osiągnięcie celów” i „doskonalenia zawodowego” są spełniane przez powoda na poziomie oczekiwań /3 punkty na 5 możliwych/, natomiast powyżej oczekiwań /4 pkt/ kształtuje się spełnianie przez niego kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”. Jeśli zaś chodzi o kryteria dodatkowe, to na poziomie powyżej oczekiwań /4 pkt/ są one spełniane w przypadku „umiejętności i współpracy”, „samodzielności i inicjatywy” oraz „umiejętności analitycznych”, natomiast na poziomie oczekiwań /3 pkt/ kształtuje się „kreatywność” powoda /k. 24 – 25/.

M. A. wniósł do Dyrektora Generalnego (...) w B. sprzeciw od powyższej oceny zarzucając jej niezgodność z faktycznymi wynikami pracy, nieobiektywność, a ponadto także sporządzenie tego dokumentu niezgodnie z Załącznikiem Nr 1 „Wykaz kryteriów obowiązkowych i kryteriów do wyboru, służących do dokonania oceny członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na stanowisku niebędącym wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej, ani stanowiskiem kierownika urzędu, które jest stanowiskiem w służbie cywilnej” do Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 08 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej /Dz.U. 2009, Nr 74, poz. 633/ - /k. 26 – 31/.

Pismem z dnia 25 maja 2012 roku Dyrektor Generalny (...) w B. poinformowała M. A., iż po zapoznaniu się z treścią sprzeciwu oraz dokonaniu analizy wspomnianej wyżej oceny, sprzeciw nie został uwzględniony /k. 32/.

Przedstawione wyżej okoliczności faktyczne nie były w niniejszym postępowaniu co do zasady przedmiotem sporu, przy czym wynikały one – w powyższym kształcie – z przedłożonych przez strony dokumentów. Powód domagał się podwyższenia swojej okresowej oceny motywując to przede wszystkim warunkami pracy w okresie objętym ową oceną, w tym brakami kadrowymi, znacznym napływem spraw – często o skomplikowanym charakterze, a także brakiem reakcji przełożonych na powstałe w Oddziale zaległości. Tym samym stał on na stanowisku, że z uwagi na znacznie gorsze warunki pracy w porównaniu z okresem podlegającym poprzedniej ocenie, powinien uzyskać lepszą ocenę, zwłaszcza, że jednocześnie uzyskał on też uprawnienia radcy prawnego. Pozwany konsekwentnie wniósł o oddalenie powództwa podtrzymując swą argumentację zawartą w odpowiedzi na pozew.

W ocenie Sądu należy zauważyć, że 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 służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego, z zastrzeżeniem ust. 2. Stanowi on bowiem, że oceny okresowej, o której mowa w ust. 1, dokonuje

- 1) Szef Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, właściwy minister, przewodniczący komitetu wchodzącego w skład Rady Ministrów, kierownik urzędu centralnego organu administracji rządowej albo wojewoda, po zasięgnięciu opinii Szefa Służby Cywilnej - w przypadku dyrektora generalnego urzędu;
- 2) dyrektor generalny urzędu - w przypadku kierującego departamentem lub komórką równorzędną w urzędach, o których mowa w art. 52 pkt 2;
- 3) bezpośredni przełożony - w przypadku zastępcy osób, o których mowa w pkt 2;
- 4) wojewoda po zasięgnięciu opinii Głównego Lekarza Weterynarii - w przypadku osób, o których mowa w art. 52 pkt 3;
- 5) bezpośredni przełożony - w przypadku osób, o których mowa w art. 52 pkt 4.

Jednocześnie w myśl ust. 3 tego przepisu, ocena okresowa dotyczy wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Ocenę okresową sporządza się na piśmie i niezwłocznie zapoznaje z nią ocenionego członka korpusu służby cywilnej. Ocenę okresową członka korpusu służby cywilnej sporządza się co 24 miesiące /ust. 4/.

Szczegóły przeprowadzania tej oceny określa rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 08 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania kontroli okresowych członków służby cywilnej /Dz.U. 2009, Nr 74, poz. 633/. W myśl § 3 ust. 1 tego aktu, ocenę zatrudnionego na stanowisku pracy niebędącym wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej ani stanowiskiem kierownika urzędu, które jest stanowiskiem pracy w służbie cywilnej, sporządza się na arkuszu, zwanym dalej "arkuszem A", na podstawie kryteriów obowiązkowych i kryteriów wybranych przez oceniającego, przy czym wykaz kryteriów obowiązkowych i kryteriów do wyboru, służących do dokonania oceny, o której mowa w ust. 1, jest określony w załączniku nr 1 do rozporządzenia /ust. 2/.

Zgodnie z § 3 ust. 3 rozporządzenia, oceniający wybiera spośród kryteriów do wyboru nie mniej niż 3 i nie więcej niż 5 kryteriów oceny, najistotniejszych dla prawidłowego wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego. Oceniający wybiera kryteria oceny po uprzednim omówieniu z ocenianym głównych obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlega ocenie, oraz sposobu realizacji tych celów /ust. 4/.

Stosownie do treści § 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 napotymane przez ocenianego w trakcie realizacji zadań oraz kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby szkoleniowe ocenianego.

W myśl § 11 ust. 1 rozporządzenia, sporządzenie oceny na piśmie polega na przyznaniu ocen cząstkowych odpowiednio do poziomu spełniania przez ocenianego każdego z kryteriów obowiązkowych i kryteriów wybranych przez oceniającego, w trakcie wykonywania przez ocenianego głównych obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, według skali ocen:

- a) 1 punkt - znacznie poniżej oczekiwań,
- b) 2 punkty - poniżej oczekiwań,
- c) 3 punkty - na poziomie oczekiwań,
- d) 4 punkty - powyżej oczekiwań,
- e) 5 punktów - znacznie powyżej oczekiwań;

następnie na sporządzeniu uzasadnienia ocen częściowych w razie przyznania ocen, o których mowa w pkt 1 lit. a, b i e, a w dalszej kolejności na ustaleniu ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny – przez wyliczenie średniej arytmetycznej z ocen częściowych – według skali ocen:

- a) od 1 punktu do 1,5 punktu - znacznie poniżej oczekiwań,
- b) powyżej 1,5 punktu do 2,5 punktu - poniżej oczekiwań,
- c) powyżej 2,5 punktu do 3,5 punktu - na poziomie oczekiwań,
- d) powyżej 3,5 punktu do 4,5 punktu - powyżej oczekiwań,
- e) powyżej 4,5 punktu do 5 punktów - znacznie powyżej oczekiwań;

Zgodnie z § 11 ust. 4 rozporządzenia, proces sporządzania oceny kończy się na przyznaniu oceny pozytywnej – w przypadku ustalenia ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny na poziomie znacznie powyżej oczekiwań, powyżej oczekiwań albo na poziomie oczekiwań, pod warunkiem nieuzyskania przez ocenianego żadnej z ocen częściowych na poziomie znacznie poniżej oczekiwań, bądź też na 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 częściowej na poziomie znacznie poniżej oczekiwań. Sporządzając ocenę na piśmie, ocenający bierze pod uwagę wnioski z rozmowy, o której mowa w § 9 rozporządzenia.

W ocenie Sądu należy też mieć na uwadze, iż cytowany wyżej akt prawny 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. Wskazano w nim zaś, że kryterium „rzetelność i terminowość” oznacza: „dbałość o przedstawianie wiarygodnych danych, faktów i informacji, po wnikliwym rozpoznaniu sytuacji z wykorzystaniem dostępnych źródeł. Dbałość o przestrzeganie określonych przepisami terminów dotyczących wykonywanych zadań. Wywiązywanie się z zadań w wyznaczonym przez przełożonego terminie i bez zbędnej zwłoki”

Kryterium „Wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” oznacza zgodnie z Załącznikiem „posiadanie wiedzy z konkretnej dziedziny, warunkującej odpowiedni poziom merytoryczny realizowanych zadań. Umiejętność zastosowania posiadanych informacji w praktyce przy wykonywaniu obowiązków. Umiejętność doboru odpowiednich narzędzi lub technologii w celu wykonania zadania. Znajomość przepisów niezbędnych do właściwej realizacji obowiązków. Umiejętność wyszukania i zastosowania właściwych przepisów odpowiednich do rodzaju sprawy. Rozpoznawanie spraw, które wymagają współdziałania ze specjalistami z innych dziedzin”.

Z kolei kryterium „Zorientowanie na osiągnięcie celów” oznacza „Planowanie działań i organizowanie pracy w celu wykonania zadań. Umiejętność identyfikacji celów, określania ram czasowych działania, przyjmowanie odpowiedzialności w trakcie realizacji zadań i wywiązywanie się z zobowiązań. Ustalanie priorytetów działania, efektywne wykorzystywanie czasu. Opracowywanie planów na odpowiednim poziomie szczegółowości i możliwych do realizacji. Planowanie sposobu osiągnięcia celów, sprawdzanie realizacji działań z planem. Dostosowanie planów i organizacji pracy do zmieniających się okoliczności. Wykazywanie zaangażowania w realizację celów”.

Kryterium „Doskonalenie zawodowe” odpowiada natomiast „Nastawienie na własny rozwój i podnoszenie kwalifikacji. Zdolność i skłonność do uczenia się, uzupełniania wiedzy oraz podnoszenia kwalifikacji tak, aby zawsze posiadać aktualną wiedzę i odpowiednie umiejętności. Wykazywanie zainteresowania rozwijaniem swoich kompetencji, w szczególności przez samodoskonalenie, szkolenia, uczenie się od innych czy rozwiązywanie problemów”.

Odnosząc powyższe regulacje do okoliczności niniejszej sprawy należy w pierwszej kolejności zdaniem Sądu zauważyć, że pozwany, dokonując okresowej oceny powoda, nie dopuścił się żadnych uchybień proceduralnych – czy też jak to ujął powód, formalnych – w stosowaniu cytowanych owych regulacji, w tym zwłaszcza wspomnianego rozporządzenia. Ostatecznie bowiem nie był kwestionowany fakt, iż dodatkowe kryteria oceny, wybierane przez oceniającego, były tożsame z kryteriami branymi pod uwagę podczas uprzedniej oceny, mającej miejsce w 2010 roku. Powód zeznając w charakterze strony na rozprawie w dniu 04 listopada 2013 roku przyznał, iż był zaznajomiony z kryteriami oceny. Okoliczność ta pokazuje zatem, że wszelkie wymogi w tym zakresie zostały zachowane. W ocenie Sądu w równym stopniu należy do odnieść również do obowiązku przeprowadzenia rozmowy z ocenianym, stosownie do postanowień § 9 rozporządzenia. M. A. konsekwentnie utrzymywał, iż takiej rozmowy nie było, co jednakże nie odpowiadało stanowi rzeczywiście. Z zeznań wszystkich przesłuchanych w toku postępowania świadków wynika bowiem jednoznacznie, że powód – jako oceniany – siedział ze swoim bezpośrednim przełożonym S. I. – jako oceniającym – w tym samym pokoju „biurko w biurko”. Oczywistym jest zatem, że skoro Kierownik Oddziału dokonywał oceny podległego mu pracownika widząc i rozmawiając z nim codziennie, to przedmiotem części w owych rozmów z pewnością była też sama ocena i wszelkie związane z nią kwestie, wymienione we wspomnianym przepisie. Powód nie mógł tego pominąć, bowiem z jednej strony przywiązywał do oceny duże znaczenie licząc na uzyskanie awansu, z drugiej zaś – sam potwierdził fakt przeprowadzenia rozmowy swoim własnoręcznym podpisem do doręczonym mu dokumencie. Trzeba przy tym mieć na uwadze, że rozporządzenie stawia jedynie wymóg przeprowadzenia rozmowy, natomiast milczy w sprawie sposobu, w jaki miałyby się ona odbyć. Niewątpliwie zatem równie dobrze może ona mieć charakter znacznie odformalizowany, co jednakże bynajmniej nie pozbawia jej doniosłości prawnej. Stanowiska M. A. nie sposób było zatem w tym zakresie podzielić.

W ocenie Sądu powód nie zdołał też wykazać, że będąca przedmiotem sporu okresowa ocena zawiera uchybienia co do meritum, wskutek czego należałoby ją zmienić poprzez uwzględnienie żądań zawartych w pozwie. Powód domagał się przyznania mu „wyższych stopni” motywując to – w przypadku niemal każdego z kryteriów oceny – znacznym pogorszeniem warunków pracy, zwłaszcza w porównaniu do okresu objętego poprzednią oceną, a także nadmiernym obciążeniem go obowiązkami. Zdaniem Sądu trudno jednak pominąć, że takie okoliczności jak zwiększony wpływ spraw, w tym także tych o znacznym stopniu skomplikowania, a także ewidentne braki kadrowe w Oddziale powoda, w równym stopniu dotyczył wszystkich pozostałych zatrudnionych w nim pracowników, którzy z tego tytułu mieli zwiększoną ilość obowiązków. Tym samym wykonywanie większej ilości pracy nie stanowiło indywidualnego „osiągnięcia” powoda, ale było jedynie swoistym punktem wyjścia do oceny jego funkcjonowania w warunkach panujących w konkretnym okresie, przy czym oczywistym stwierdzeniem jest, że w różnych okresach mogą zaistnieć nieraz bardzo zróżnicowane uwarunkowania faktyczne. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika zaś jednoznacznie, że w takich właśnie – bez wątpienia cięższych niż w poprzednim okresie – uwarunkowaniach, praca powoda nie odbiegała znacząco od pracy innych osób (zeznania S. I., M. B., E. W.). Wynika to z porównania ilości decyzji wydanych w 2010 roku przez powoda /69/ i zatrudnioną w tym samym Oddziale M. M. /59/. Rzecz jasna można dywagować, że decyzje wydane przez wyżej wymienioną zapadały w sprawach prostszych, niż sprawy rozpatrywane przez powoda, niemniej jednak należy mieć też na uwadze, iż M. A. odznacza się też większymi kwalifikacjami, znajdującymi odzwierciedlenie chociażby w zajmowanym przez niego wyższym stanowisku służbowym. Innymi słowy zatem, powód w sytuacji zwiększenia ilości pracy nie może domagać się z tego tytułu swoistej premii w postaci wyższej oceny okresowej, bowiem zwiększenie to wynikało z okoliczności, na które nie miał wpływu. Z drugiej też strony, okoliczności te – z tej właśnie przyczyny – nie mogły również stanowić przesłanki do pociągnięcia go do odpowiedzialności choćby za uchybienie terminów rozpatrywania poszczególnych spraw, co dwukrotnie zostało stwierdzone przez stosowne organy w prowadzonym przeciwko M. A. postępowaniu dyscyplinarnym. Przełożony powoda M. B. zeznał, iż ocena okresowa powoda jest rzetelna i pokrywa się z jego oceną (n.cz. 00:29:43, protokół rozprawy z 11.09.2013r.).

Niewątpliwie natomiast indywidualnym osiągnięciem mogło być wykonywanie przez niego obowiązków wynikających nie tylko z jego stanowiska służbowego, ale też ze stanowiska innej osoby zatrudnionej w Oddziale. Bezspornie powód zastępował przez pewien swego przełożonego S. I., jednakże nie miało to miejsce przez okres kilku miesięcy, a jedynie – jak dobitnie wykazał pozwany – przez 34 dni robocze, z których tylko przez 5 M. A. był jedyną osobą pracującą

w Oddziale. Sam też zresztą korzystał w spornym okresie zarówno z urlopów szkoleniowych, jak i wypoczynkowych. W konsekwencji nie można zdaniem Sądu mówić o obciążeniu go dodatkowymi obowiązkami na tyle znaczącym, by stanowiło podstawę do zmiany okresowej oceny. Ponadto obowiązek zastępstwa S. I. jest wpisany w opis stanowiska i zadań powoda i o te zadania wynagrodzenie powoda jest zwiększone w każdym miesiącu (n.cz. 01:03:35, protokół rozprawy z 6.08.2013r.).

Bezspornym osiągnięciem było natomiast wskazywane przez powoda uzyskanie uprawnień radcy prawnego, jednakże zostało uwzględnione przez pracodawcę w ocenie podczas rozpatrywania kryterium „Wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”. Należy przy tym mieć na uwadze fakt, iż sukces ten miał miejsce w pierwszej połowie 2010 roku, a zatem na początku okresu objętego oceną. Od tego momentu jednakże powód istotnie brał udział tylko w jednym szkoleniu, trudno zatem przyjąć, by kryterium „Doskonalenie zawodowe” mogło być uwzględnione inaczej niż „na poziomie oczekiwań”.

Trudno też zresztą pominąć, że na osiem kryteriów oceny, M. A. w czterech z nich został oceniony „powyżej oczekiwań”, co jednoznacznie świadczy o dobrej opinii, jaką generalnie cieszy się u pracodawcy, mimo wspomnianych postępowań dyscyplinarnych. Wynika to jednoznacznie z zeznań zarówno Dyrektora Generalnej (...) w B., jak i Dyrektora (...) (...). Powód nie zdołał natomiast wykazać, by istotnie spełniał on opisane w rozporządzeniu kryteria okresowej oceny na tyle, by przyznać mu ocenę ogólną „powyżej oczekiwań”.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, powództwo podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty te składa się koszt zastępstwa procesowego ustalony na mocy § 11 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. (Dz.U. nr 163, poz. 1349 ze zm.) w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.