Sygn. akt IV P 18/16

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Robert Nowotniak
Protokolant:	sekr. sądowy Hubert Dziudzik

po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 2016 r. na rozprawie

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko Zakładowi Karnemu w (...)

o uchylenie opinii służbowej

I. uchyla w całości opinię służbową z dnia 20 stycznia 2015 r. dotyczącą powódki E. K.;

II. zasądza od pozwanego Zakładu Karnego w (...) na rzecz powódki E. K. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 18/16

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 22 stycznia 2016 r. przeciwko Zakładowi Karnemu w (...) powódka E. K. domagała się uchylenia postanowienia Dyrektora Zakładu Karnego w (...) z dnia 26 lutego 2015 r. o utrzymaniu w mocy opinii służbowej oraz poprzedzającej to postanowienie opinii służbowej wydanej w dniu 20 stycznia 2015 r. przez Kierownika Działu P. Zakładu Karnego w (...) mjr. mgr. A. G., a także zasądzenia od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 20 stycznia 2015 r. jej bezpośredni przełożony sporządził na jej temat opinię służbową, dochodząc do wniosku, że nie wywiązuje się ona z obowiązków służbowych i jest nieprzydatna na zajmowanym stanowisku. Konsekwencją tego było faktyczne zdegradowanie powódki do stanowiska technika działu ochrony z dniem 1 lutego 2015 r. Od sporządzonej opinii powódka odwołała się do Dyrektora Zakładu Karnego, ale ten utrzymał ją w mocy. E. K. wskazała, że w całości kwestionuje zaskarżoną opinię. Podniosła, że błędy zawiera już wstępna część opinii zawierająca informacje o datach jej awansów i nazwy ukończonej uczelni wyższej. Zauważyła, że zakres jej obowiązków wskazanych w opinii jest różny od rzeczywistego, gdyż w opinii pominięto część z jej ponad 50 obowiązków. Powódka poza jedną oceną dotyczącą pierwszego ocenianego kryterium zakwestionowała wszystkie pozostałe oceny twierdząc, że powinna otrzymać w nich oceny co najmniej dobre. Podważyła również część opisową oceny.

Powódka zaprzeczyła, aby nie wywiązywała się z nałożonych na nią obowiązków, czego potwierdzeniem ma być wynik kontroli uproszczonej z dnia 17 maja 2013 r., która dotyczyła głównych zadań powódki, a mianowicie zatrudniania osadzonych oraz organizacji i realizacji zadań służby BHP. Wynik tej kontroli był dla powódki pozytywny. Zaznaczyła, że swoje obowiązki w tym zakresie realizuje terminowo i rzetelnie, zgodnie zobowiązującymi przepisami. Jej zdaniem powinna więc mieć ocenę wyższą niż „zadowalająca". Również w zakresie kryterium 2 uważa, że powinna mieć ocenę wyższą niż „zadowalająca". Zaznaczyła bowiem, że ukończyła dwa kierunki wyższych studiów. Chociaż o to zabiegała, to nie była zaś kierowana na szkolenia. Sama więc musiała wyszukiwać i zdobywać niezbędne informacje na tematy związane z jej obowiązkami, więc i w zakresie kryterium 3 powinna mieć wyższą ocenę niż „zadowalająca". Odnośnie kryterium 4 wskazała, że nigdy nie dopuściła się przekroczenia jakiegokolwiek terminu. Podniosła, że nigdy nie toczyło się przeciwko niej postępowanie dyscyplinarne. Zaprzeczyła, aby nie zapewniła wśród osadzonych rezerwy kadrowej gotowej do zatrudnienia. Okoliczność nie wykorzystania w pełni środków finansowych przeznaczonych na zatrudnienie osadzonych tłumaczyła dodatkowymi obowiązkami w postaci pracy inwentaryzacyjnego zespołu spisowego, którego była członkiem. Pracodawca nie zgodził się zaś ze zwolnieniem jej z tych obowiązków. Odnośnie zarzutu odległego od daty wpływu zaopiniowania wniosku jednego z osadzonych o zatrudnienie wskazała, że nie uniemożliwiło to podjęcia mu pracy. Powódka podkreśliła swój bardzo szeroki zakres obowiązków, który wymagał od niej komunikatywności, właściwego odbierania i przekazywania informacji, analitycznego myślenia. Wymagała tego od niej praca z dokumentami. Również zatem w kolejnych kryteriach powinna być, jej zdaniem, wyżej oceniona. Powódka zaprzeczyła, aby ktokolwiek ze współpracowników skarżył się na jej zachowanie i słownictwo. Niezasadna jest więc negatywna ocena jej pracy w zespole współpracowników. Podniosła, że opracowała nowe wzory dokumentów i zestawień, co ułatwiało pracę. Nie można więc odmówić jej kreatywności. Podkreśliła również swoją dyspozycyjność. Jej zdaniem potrafiła sobie radzić także w sytuacjach trudnych. Wskazała, że stwierdzona w ocenie nieprzydatność na zajmowanym stanowisku skutkowała przeniesieniem jej na inne stanowisko pracy i może dać pracodawcy możliwość zwolnienia jej ze służby. Według powódki ocena jest nierzetelna, niesprawiedliwa i powinna zostać uchylona, a pozwany powinien sporządzić nową uwzględniającą wszystkie okoliczności jej pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany przyznał, że we wstępnej opinii dotyczącej powódki z dnia 20 stycznia 2015 r. błędnie wskazano datę nadania jej stopnia młodszego chorążego oraz błędnie określono uczelnię, jaką ukończyła, lecz są to tylko omyłki pisarskie, które nie rzutują na merytoryczną część opinii.

Zdaniem pozwanego powódka w ocenianym okresie nie wywiązywała się należycie ze swoich obowiązków, polegających przede wszystkim na sprawach związanych z zatrudnieniem osadzonych. Nie zadbała o rezerwę kadrową do zatrudnienia, przez co w listopadzie i grudniu 2015 r. warsztat elektryczny pracował bez pracownika. Przewidziany do tej pracy osadzony A. K. nie został bowiem skierowany na badania lekarskie i nie mógł przez to podjąć pracy. Powódka nie stworzyła nadto możliwości podjęcia zatrudnienia przez osadzonego A. S., który musiał przez to pracować nie na podstawie skierowania do pracy, ale społecznie, na podstawie codziennych przepustek jednorazowych. Odpowiada ona również za długotrwały proces zatrudnienia osadzonego J. W., którego wniosek o zatrudnienie powódka zaopiniowała dopiero po 3 miesiącach. Pozwany zaznaczył, że powódka odpowiada również za niewykorzystanie wszystkich środków finansowych przeznaczonych na zatrudnienie osadzonych, gdyż powstała nadwyżka w kwocie 8.636 zł. Na wykorzystanie tych środków wielokrotnie zwracano jej uwagę na odprawach. W kolejnym roku niewykorzystanych środków pozostało jedynie na kwotę 3,46 zł dzięki pracy innego już pracownika. Zdaniem pozwanego w pracy przy zatrudnianiu osadzonych w niczym nie mogła powódce przeszkadzać sprawa realizacji przez nią zadań w zakresie inwentaryzacji. Inni pracownicy potrafili bowiem to pogodzić ze swoimi codziennymi obowiązkami. Inwentaryzacja trwała od 21 października do 30 listopada 2014 r. i nie zajmowała 8 godzin dziennie każdego dnia. Pozwany zauważył, że powódka jako pracownik biurowy pracuje głównie na gotowych wzorach dokumentów, z wykorzystaniem programów komputerowych. Według niego nie świadczy to o jej szczególnych kwalifikacjach. Jej praca odznaczała się zaś stałymi problemami z zapewnieniem płynności i ciągłości zatrudnienia osadzonych. Nie była w stanie sprostać zadaniom postawionym na jej stanowisku. Pozwany wyjaśnił, że nie kierował

powódki na dodatkowe szkolenia, gdyż nie było takiej potrzeby. Przepisy w zakresie obowiązków, jakie miała powódka są bowiem stabilne. Organizowane są jedynie szkoleniowe odprawy przez Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej i Centralny Zarząd Służby więziennej i powódka brała w nich udział. W swojej pracy powódka, zdaniem pozwanego, nie przejawiała inicjatywy, sama nie pozyskiwała informacji, bazując na danych uzyskiwanych od współpracowników. Pozwany podkreślił, że powódka generowała konflikty z innymi pracownikami, nie chciała zastępować swojego kierownika podczas jego nieobecności. Nie wykonała terminowo polecenia wyjaśnienia przyczyn przebywania w czasie pracy poza jednostką, co skutkowało przeprowadzoną z nią rozmową dyscyplinującą. W ocenie pozwanego na ocenę powódki nie wpływają wyniki kontroli uproszczonej. W ocenie wskazano przy tym jej podstawowe, a nie wszystkie obowiązki. Według pozwanego ocena pracy powódki jest prawidłowa. Jej wynik skutkował przeniesieniem jej na inne stanowisko pracy.

Na rozprawie powódka popierała powództwo, pozwany wnosił o jego oddalenie.

Sąd ustalił, co następuje:

E. K. od 1 kwietnia 2008 r. jest funkcjonariuszem Służby Więziennej zatrudnionym w Zakładzie Karnym w (...). W okresie zatrudnienia zajmowała ona kolejno stanowiska: technika działu kwatermistrzowskiego od 1 kwietnia 2008 r. do 31 lipca 2008 r., technika działu finansowego od 1 sierpnia 2008 r. do 31 maja 2010 r., technika działu kadr od 1 czerwca 2010 r. do 31 października 2010 r., technika ds. zatrudnienia od 1 listopada 2010 r. do 31 sierpnia 2014 r., technika działu penitencjarnego od 1 września 2014 r. do 31 stycznia 2015 r. (decyzje i rozkazy personalne k. 56-58v).

W dniu 20 stycznia 2015 r. bezpośredni przełożony powódki Kierownik Działu P. A. G. sporządził na wniosek Dyrektora Zakładu Karnego w (...) opinię służbową o funkcjonariuszu E. K. za okres jej pracy od 20 sierpnia 2013 r. do 20 stycznia 2015 r. Ocenie w pięciostopniowej skali ocen (wyróżniająca, szczególnie dobra, dobra, zadowalająca, negatywna) podlegały cechy osobowości, umiejętności i predyspozycje powódki do pełnienia służby na zajmowanym przez nią wówczas stanowisku służbowym w ramach kryteriów: „umiejętności zawodowe, z uwzględnieniem wymagań na zajmowanym stanowisku służbowym, kwalifikacji specjalistycznych wynikających z ukończenia szkoleń lub studiów, znajomości języków obcych oraz wyniki osiągane przez funkcjonariusza podczas szkoleń" – gdzie powódce przyznano ocenę dobrą; „wykorzystywanie posiadanych umiejętności, z uwzględnieniem znajomości obowiązujących przepisów i procedur oraz ich stosowania, zasobu wiadomości i umiejętności pozwalających na wywiązywanie się z obowiązków i realizację zadań służbowych na zajmowanym stanowisku" – gdzie powódce przyznano ocenę zadowalającą; „inicjatywa oraz podnoszenie kwalifikacji, a także umiejętności samodzielnego wyszukiwania i zdobywania niezbędnych informacji" – gdzie powódce przyznano ocenę zadowalającą; „umiejętność planowania i organizowania pracy, z uwzględnieniem zdolności stopniowania zadań według ich ważności, oraz sprawność i terminowość realizacji zadań" – gdzie powódce przyznano ocenę negatywną; „umiejętność pracy w zespole, z uwzględnieniem przejawiania postawy sprzyjającej kształtowaniu dobrej atmosfery pracy, niepowodowania sytuacji konfliktowych, a w razie potrzeby udzielania pomocy i doradzania" – gdzie powódce przyznano ocenę negatywną; „komunikatywność, z uwzględnieniem umiejętności przekazywania, odbierania i rozumienia informacji w mowie i piśmie, jasnego i wyrazistego formułowania wypowiedzi w sposób gwarantujący ich zrozumienie" – gdzie powódce przyznano ocenę negatywną; „zdolność analitycznego myślenia, z uwzględnieniem umiejętności oceny wartości informacji, ich źródeł i wyboru oraz interpretowania, wyciągania wniosków" – gdzie powódce przyznano ocenę zadowalającą; „samodzielność, z uwzględnieniem umiejętności działania bez angażowania innych osób oraz konieczności nadzoru przełożonych" – gdzie powódce przyznano ocenę zadowalającą; „motywacja i kreatywność, z uwzględnieniem umiejętności tworzenia nowych rozwiązań oraz doskonalenia już istniejących, inicjowania działań i przyjmowania odpowiedzialności za nie" – gdzie powódce przyznano ocenę zadowalającą; „dyspozycyjność, z uwzględnieniem możliwości i gotowości podejmowania oraz realizacji zadań i czynności służbowych" – gdzie powódce przyznano ocenę negatywną; „radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych, z uwzględnieniem umiejętności stanowczego i zdecydowanego działania w sytuacjach nietypowych, gdy nie wystarczają obowiązujące (standardowe) procedury postępowania, odporność na stres, opanowanie emocjonalne, umiejętność dostosowania działań do szybko zmieniających się warunków i sytuacji" – gdzie powódce przyznano ocenę negatywną; „przestrzeganie etyki zawodowej i zdyscyplinowanie, z uwzględnieniem przestrzegania zasad wynikających ze złożonego ślubowania" –

gdzie powódce przyznano ocenę zadowalającą. Rozwinięciem oceny we wskazanych kryteriach była ocena opisowa realizacji zadań służbowych i przygotowania zawodowego oraz posiadanych predyspozycji, ustalenie przydatności do służby, ocena wywiązywania się z obowiązków służbowych oraz przydatności do służby lub na zajmowanym stanowisku. Jako podsumowanie oceny przełożony powódki A. G. stwierdził, że E. K. nie wywiązuje się z obowiązków służbowych i nie jest przydatna na zajmowanym stanowisku (ocena k. 53-55v).

Konsekwencją powyższej oceny było przesunięcie powódki z dniem 1 lutego 2015 r. na stanowisko technika działu ochrony (rozkaz personalny k. 59).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo E. K. miało uzasadnione podstawy i podlegało uwzględnieniu.

Na wstępie stwierdzić należy, iż powództwo w niniejszej sprawie zmierzające do sądowego zweryfikowania wystawionej powódce przez pracodawcę oceny jest dopuszczalne, chociaż przepisy ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o służbie więziennej (t. tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 713) nie przewidują wprost takiej możliwości. Art. 220 powołanej ustawy stanowi jednak, że roszczenia ze stosunku służbowego funkcjonariuszy w sprawach niewymienionych w art. 218 ust. 1 i art. 219 ust. 1 i 2, a więc również w przedmiocie odwołania od oceny okresowej, rozpatruje sąd właściwy w sprawach z zakresu prawa pracy. Właściwy do rozpoznania sprawy tego rodzaju jest zaś sąd rejonowy (por. wyrok SN z dnia 30 października 2013 r. II PK 32/13, OSNAPiUS 2014 nr 9, poz. 128).

Sąd dokonując kontroli oceny pracownika czyni to zarówno pod względem formalnym, to jest zachowania procedury określonej przepisami prawa, jak również pod względem merytorycznym (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 30 października 2014 roku, III APa 17/14, Lex nr 1663062).

Zgodnie z art. 86 ustawy o służbie więziennej funkcjonariusz podlega okresowemu opiniowaniu służbowemu, które ma na celu:

1) stworzenie podstaw do określenia indywidualnego programu rozwoju zawodowego;

2) ustalenie przydatności do służby, ocenę wywiązywania się z obowiązków służbowych oraz przydatności na zajmowanym stanowisku;

3) wyłanianie kandydatów do mianowania i powoływania na wyższe stanowiska służbowe oraz awansowania na wyższe stopnie Służby Więziennej.

W myśl art. 87 ust. 1 w/w ustawy 1 opiniowanie służbowe uwzględnia następujące kryteria:

1) umiejętności zawodowe, z uwzględnieniem wymagań na zajmowanym stanowisku służbowym, kwalifikacji specjalistycznych wynikających z ukończenia szkoleń lub studiów, znajomości języków obcych oraz wyniki osiągane przez funkcjonariusza podczas szkoleń;

2) wykorzystywanie posiadanych umiejętności, z uwzględnieniem znajomości obowiązujących przepisów i procedur oraz ich stosowania, zasobu wiadomości i umiejętności pozwalających na wywiązywanie się z obowiązków i realizację zadań służbowych na zajmowanym stanowisku;

3) inicjatywę oraz podnoszenie kwalifikacji, a także umiejętności samodzielnego wyszukiwania i zdobywania niezbędnych informacji;

4) umiejętność planowania i organizowania pracy, z uwzględnieniem zdolności stopniowania zadań według ich ważności, oraz sprawność i terminowość realizacji zadań;

5) umiejętność pracy w zespole, z uwzględnieniem przejawiania postawy sprzyjającej kształtowaniu dobrej atmosfery pracy, niepowodowania sytuacji konfliktowych, a w razie potrzeby udzielania pomocy i doradzania;

6) komunikatywność, z uwzględnieniem umiejętności przekazywania, odbierania i rozumienia informacji w mowie i piśmie, jasnego i wyrazistego formułowania wypowiedzi w sposób gwarantujący ich zrozumienie;

7) zdolność analitycznego myślenia, z uwzględnieniem umiejętności oceny wartości informacji, ich źródeł i wyboru oraz interpretowania, wyciągania wniosków;

8) samodzielność, z uwzględnieniem umiejętności działania bez angażowania innych osób oraz konieczności nadzoru przełożonych;

9) motywację i kreatywność, z uwzględnieniem umiejętności tworzenia nowych rozwiązań oraz doskonalenia już istniejących, inicjowania działań i przyjmowania odpowiedzialności za nie;

10) dyspozycyjność, z uwzględnieniem możliwości i gotowości podejmowania oraz realizacji zadań i czynności służbowych;

11) radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych, z uwzględnieniem umiejętności stanowczego i zdecydowanego działania w sytuacjach nietypowych, gdy nie wystarczają obowiązujące (standardowe) procedury postępowania, odporność na stres, opanowanie emocjonalne, umiejętność dostosowania działań do szybko zmieniających się warunków i sytuacji;

12) przestrzeganie etyki zawodowej i zdyscyplinowanie, z uwzględnieniem przestrzegania zasad wynikających ze złożonego ślubowania.

Jak stanowi art. 88 pkt 6 przywoływanej ustawy opinię służbową o podległych bezpośrednio funkcjonariuszach wydaje kierownik komórki organizacyjnej. W myśl art. 90 ust. 1 ustawy wydający opinię służbową zapoznaje z nią opiniowanego funkcjonariusza w terminie 14 dni od dnia jej sporządzenia. Funkcjonariusz potwierdza fakt zapoznania się z treścią opinii własnoręcznym podpisem. W razie odmowy złożenia podpisu wydający opinię sporządza na tę okoliczność adnotację na arkuszu opinii (ust. 2). Funkcjonariusz, który nie zgadza się z treścią opinii, może wnieść, za pośrednictwem wydającego opinię, wniosek o jej zmianę do wyższego przełożonego w terminie 14 dni od dnia zapoznania się z nią (ust. 3).

Ocenianie odbywa się z wykorzystaniem arkusza oceny stanowiącego załącznik do rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 16 czerwca 2010 r. w sprawie wzoru arkusza opinii służbowej funkcjonariusza Służby Więziennej (Dz. U. z 2010 r., nr 121, poz. 816).

Niewątpliwie ocena jest jednym z podstawowych instrumentów zarządzania zasobami ludzkimi. Ma istotne znaczenie tak dla pracodawcy, jak i dla pracownika. Pracodawca dzięki niemu może podejmować racjonalne decyzje dotycząc spraw pracowniczych, np. w zakresie szkoleń, awansów czy zmian w poziomie wynagrodzenia. Jest więc także narzędziem motywacyjnym. Dla pracownika stanowi natomiast źródło informacji o tym, jak pracodawca postrzega jego pracę, jak odbierany jest pracownik przez pracodawcę i współpracowników, co już robi na właściwym poziomie, a w jakich obszarach powinien się jeszcze doskonalić.

W uchwale z dnia 27 stycznia 2016 r. Sąd Najwyższy wskazał, że sąd rozpoznając sprawę z odwołania pracownika od oceny okresowej jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen cząstkowych pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 kp). Uwzględniając powództwo pracownika sąd nie zmienia oceny okresowej, ale uchyla ją w całości lub części, co zobowiązuje pracodawcę do jej ponownego dokonania. Uchylenie negatywnej oceny okresowej jest zaś dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny okresowej (sygn. akt III PZP 10/15, OSNAPiUS 2016 nr 7, poz. 81).

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy podkreślić trzeba, że uzyskane przez powódkę w sześciu podlegających ocenie kryteriach oceny „zadowalające", które E. K. również kwestionowała twierdząc, że zasługuje na oceny wyższe, nie mają żadnego wydźwięku pejoratywnego, w żaden sposób nie wiążą się z ostracyzmem tak wśród współpracowników, jak i w ocenie społecznej. Jako pozytywna ocena pracy nie jest ona w tych kryteriach dla powódki krzywdząca i nie przekreśla możliwości jej rozwoju zawodowego w hierarchii pracodawcy. Nie ma żadnych podstaw do tego by podzielić zastrzeżenia powódki, iż dokonana ocena jest nazbyt surowa. Ocena, którą wystawiono powódce w kryteriach, gdzie jest pracę oceniono jako „zadowalającą" lub „dobrą" jest oceną pozytywną i potwierdza kompetencje pracownika do dalszej pracy na danym stanowisku. Ocena zawsze bowiem musi zawierać pewien zakres swobody, bowiem pracy powódki nie da się zmierzyć w sposób matematyczny i na takiej tylko podstawie sformułować ocenę. W realiach niniejszej sprawy nie oznaczało to jednak w żadnej mierze dowolności ze strony pracodawcy.

W niniejszej sprawie powódka, zdaniem Sądu, nie wykazała przekonująco dlaczego zasługiwała w poszczególnych kryteriach na ocenę wyższą niż „zadowalająca", co takiego w sposobie codziennego wykonywania przez nią przypisanych obowiązków wyróżniało ją w taki sposób, aby pracodawca miał obowiązek ocenić ją na ocenę „dobrą" czy nawet wyższą.

Uwagę Sądu zwróciło natomiast wystawienie E. K. przez przełożonego aż w pięciu z dwunastu kryteriów oceny „negatywnej". W takiej sytuacji, gdy funkcjonariusz konsekwentnie kwestionował ocenę „negatywną", to na pozwanym spoczywał obowiązek wykazania, jakie konkretne uchybienia czy zdarzenia uzasadniały taką ocenę powódki i z czego to wynikało. W sytuacji bowiem, gdy powód kwestionuje jej zasadność nie można nakładać na niego obowiązku udowadniania faktów, które nie miały w jego ocenie miejsca, a zostały wzięte pod uwagę podczas dokonywania oceny. To pozwany powinien przedstawić dowody, które nie tylko obiektywnie uzasadniały obniżenie oceny, jak również uzasadniały przyznanie konkretnej oceny w pięciostopniowej skali.

Zdaniem Sądu pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie wskazał konkretnych okoliczności i zdarzeń, które łącznie uzasadniałyby przyznanie powódce najniższej możliwej oceny aż w pięciu kryteriach. Pozwany nie wykazał merytorycznej zasadności treści sformułowań zawartych w ocenie powódki z dnia 20 stycznia 2015 r. w zakresie zastosowanych stopni w poszczególnych kryteriach, jak również nie wykazał spójności pomiędzy opisową częścią oceny w ramach każdego z zastosowanych kryteriów a przypisaną oceną.

Wskazać w tym miejscu należy na podstawową trudność dowodową, z jaką trzeba było zmierzyć się w niniejszej sprawie, a którą był brak możliwości przeprowadzenia dowodu z zeznań świadka A. G. – osoby, która sporządziła opinię na temat E. K., jej bezpośredniego przełożonego w podlegającym ocenie okresie, a więc z założenia osoby najlepiej i najbardziej wszechstronnie zorientowanej w przedmiocie tego, jakim pracownikiem była powódka. A. G. bowiem nie żyje. Z tego względu niewyjaśniona pozostaje kwestia m. in. okoliczności powstawania oceny o powódce i wpływu na jej treść dyrektora Zakładu Karnego w świetle przyczyn jej sporządzenia wcześniej niż wynikało to z kalendarza kolejnej oceny okresowej E. K., jak również nie w pełni znany jest stopień zorientowania osoby oceniającej we wszystkich aspektach pracy powódki podlegających ocenie, w sytuacji, gdy A. G. został jej bezpośrednim przełożonym dopiero we wrześniu 2014 r. Pozostałe przeprowadzone w sprawie dowody, w ocenie Sądu, nie pozwalają natomiast na tak jednoznacznie negatywną ocenę pracy E. K., jak widział to jej zmarły przełożony.

Odnosząc się kolejno do poszczególnych kryteriów, w których powódka uzyskała ocenę negatywną należy wskazać, co następuje.

- ***umiejętność planowania i organizowania pracy, z uwzględnieniem zdolności stopniowania zadań według ich ważności, oraz sprawność i terminowość realizacji zadań***

Brak jest tutaj analizy tego czy i w jaki sposób powódka planowała sobie pracę, czy była osobą zorganizowaną czy też jej praca oparta była na przypadku. W tym kontekście brak ze strony osoby oceniającej analizy czy powódka napotykała na jakieś przeszkody i obiektywne trudności w realizacji swoich zadań.

Oceniający, podobnie jak świadkowie w niniejszej sprawie skupiają się na niewykorzystaniu przez powódkę pełnej puli środków finansowych na zatrudnienie osadzonych, spadkowej tendencji w zatrudnianiu i braku zapewnienia rezerwy kadrowej do zatrudnienia.

Odnośnie środków finansowych zarzucono E. K., że niewykorzystana na zatrudnienie osadzonych pozostała na koniec 2014 r. kwota 8.636 zł, największa spośród zakładów karnych w okręgu (...). Oceniający zarzucił, że powódka źle planowała i wydatkowała te środki. Nie bierze jednak pod uwagę czy w ogóle były w jednostce obiektywne możliwości wykorzystania całej przewidzianej na ten cel sumy, w szczególności czy było dość kandydatów do pracy, zgłaszających swój akces do tego rodzaju aktywności. Należy zauważyć, że najlepsze rozeznanie w zakresie kandydatów do pracy spośród skazanych mieli ich wychowawcy, na co dzień z nimi pracujący, więc to od nich powinny przede wszystkim dochodzić do powódki informacje o skazanych o odpowiednich predyspozycjach osobowościowych do podjęcia zatrudnienia, chętnych do takiego sposobu resocjalizacji. Punktem wyjścia do uruchomienia procesu zatrudnienia jest bowiem pisemny wniosek samego skazanego skierowany do wychowawcy o umożliwienie pracy. Pozwany nie wykazał natomiast w jakiej liczbie wpływały do powódki wnioski skazanych w ocenianym okresie, jaką z nich liczbę i w jakim czasie powódka załatwiła oraz jaka część tych skazanych i kiedy do pracy trafiła.

Należy zauważyć, że powódka na stanowisku technika ds. zatrudnienia pracowała od 1 listopada 2010 r. Tymczasem oceniający skupił się na kwestiach zatrudnienia skazanych w 2014 r., chociaż ocenie w tym zakresie podlegała również część 2013 r. Możliwe więc, że niewykorzystanie przez powódkę wszystkich środków finansowych w 2014 r. miało charakter incydentalny względem poprzednich lat jej pracy na tym stanowisku. Należy bowiem zauważyć, że bagatelizowana przez pozwanego przeprowadzona w kwietniu 2013 r. przez (...) Inspektorat Służby Więziennej w (...) kontrola uproszczona spraw zatrudniania skazanych wypadła dla powódki, która zajmowała się tymi sprawami, pozytywnie (k. 124-136). Tym bardziej oceniający powinien wnikliwie pochylić się nad ewentualnymi obiektywnymi trudnościami w realizacji pożądanego przez pracodawcę celu w zakresie zatrudniania osadzonych.

Powódka podnosiła, że w okresie ponad miesiąca, tj. od 21 października do 30 listopada 2014 r. była oddelegowana do przeprowadzenia inwentaryzacji zbiorów bibliotecznych, co odebrało jej część czasu pracy, jaki mogła poświęcić na analizę potrzeb w zakresie zatrudnienia skazanych. Pozwany twierdził, że praca przy tym zajmowała ok. 4 godziny dziennie i E. K. była w tym czasie zwolniona ze swoich zwykłych obowiązków. Siłą rzeczy, traciła więc w tym okresie połowę codziennego czasu pracy, w tym na zajmowanie się sprawami zatrudniania skazanych, które stanowiły podstawę jej obowiązków.

Nie można pominąć, jak to zrobił pozwany faktu, że niewykorzystanie wszystkich środków finansowych na zatrudnienie skazanych wcale nie musi się wiązać ze zbyt małą liczbą skierowanych do pracy skazanych, ale ze zbyt małą wydajnością pracy tych, którzy pracę już podjęli i nie wypracowali odpowiedniej ilości godzin, przez co mniej pieniędzy niż zakładano zużyto na ich wynagrodzenia, albo wynikać z zatrudnienia części skazanych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany do tych kwestii nie odniósł się w ogóle. Stał na stanowisku, że powódka nawet nie musiała zatrudniać kolejnych skazanych, ażeby wykorzystać limit środków na ten cel, ale mogła podwyższyć im wynagrodzenie. Dyrektor pozwanego nie był jednak w stanie wskazać, czy byli skazani, którzy zasługiwali na taki gest. Takie stanowisko pozwanego wskazuje, że liczyło się samo to, aby wykorzystać wszystkie środki finansowe na zatrudnienie skazanych, bez względu na to czy okoliczności za tym przemawiały.

Podano przykład skazanego J. W., w przypadku którego wniosek o zatrudnienie został sporządzony 23 lipca 2014 r., a zaopiniowany przez powódkę został dopiero w dniu 13 października 2014 r. i przedstawiony dyrektorowi zakładu do zatwierdzenia. Nie wskazano jednak czy skazany ten w ogóle podjął pracę, a jeśli tak to czy były jakieś negatywne następstwa odstępu czasowego pomiędzy złożeniem wniosku o jego zatrudnienie, a podjęciem ostatecznych decyzji w tym przedmiocie przez powódkę. W przypadku tego skazanego dyrektor pozwanego przyznał, że konieczne było zajęcie stanowiska przez psychologa, ale nie wiedział kiedy to nastąpiło. Możliwe więc, że czas potrzebny na uzyskanie tej opinii wpłynął na przedłużenie procedury podjęcia przez tego skazanego pracy. Pracodawca nie zgłębiał jednak tych okoliczności.

Istotnym mankamentem właściwie całej opinii jest, zdaniem Sądu, właśnie nieprzeprowadzenie przez oceniającego rozmowy z powódką na temat tych aspektów jej pracy, które były obiektem pogłębionego zainteresowania osoby oceniającej, a przez to brak skonfrontowania trudności, z jakimi w codziennej pracy mogła borykać się powódka z ich wpływem na wywiązywanie się przez nią z powierzonych zadań i realizacją oczekiwań pracodawcy wobec pracownika zatrudnionego na zajmowanym przez nią stanowisku. Do podnoszonych przez powódkę okoliczności, które w jej ocenie miały wpływ na takie, a nie inne wywiązywanie się przez nią z obowiązków w zakresie zatrudniania skazanych pozwany odniósł się w postępowaniu przed Sądem, dopiero na tym etapie uzupełniając dodatkowo zarzuty pod adresem powódki i okoliczności faktyczne na poparcie wystawionej powódce oceny. Zdaniem Sądu taką aktywność pracodawcy należy uznać za spóźnioną, gdyż powódka miała prawo wiedzieć najpóźniej w momencie wystawienia oceny jakie konkretnie sytuacje zaważyły na takiej, a nie innej treści tej oceny i wówczas zważyć, czy w takim stanie rzeczy uzasadnione podstawy ma kierowanie przez nią do Sądu powództwa o uchylenie oceny.

- ***umiejętność pracy w zespole, z uwzględnieniem przejawiania postawy sprzyjającej kształtowaniu dobrej atmosfery pracy, niepowodowania sytuacji konfliktowych, a w razie potrzeby udzielania pomocy i doradzania***

Oceniający podkreślił, że powódka jest osobą wybuchową, niekulturalną i wulgarną, miała konflikty ze współpracownikami, podważała autorytet kierownictwa. Zeznania świadków i dyrektora pozwanego potwierdziły, że powódka to osoba konfliktowa, o wybuchowym charakterze, niestroniąca od wulgarnego słownictwa, o roszczeniowym podejściu do pracy, mająca problemy z respektowaniem prawa współpracowników do odmiennego zdania. Sąd zgadza się z oceną wystawioną przez pracodawcę powódce w tym kryterium. Nie oznacza to jednak, że jedna negatywna ocena w jednym z kryteriów, przy ewentualnych pozostałych pozytywnych powinna automatycznie oznaczać negatywną ocenę końcową. Wymaga bowiem rozważenia jej wyników na nowo. Z tych względów Sąd zdecydował się na uchylenie oceny powódki w całości, a nie w części, aby możliwe było ewentualne sporządzenie nowej, a przy tym spójnej oceny jej pracy.

- ***komunikatywność, z uwzględnieniem umiejętności przekazywania, odbierania i rozumienia informacji w mowie i piśmie, jasnego i wyrazistego formułowania wypowiedzi w sposób gwarantujący ich zrozumienie***

Nie wiadomo w tym zakresie co miał na myśli oceniający pisząc w opinii, że powódka ma trudności z komunikowaniem się i jest nieumiejętnym słuchaczem. Nie wskazał przykładu jakiej konkretnie, a nawet jakiego rodzaju informacji powódka nie potrafiła odebrać i od kogo, przekazać i komu, czy zrozumieć, czy to w mowie, czy na piśmie i na czym miałyby polegać mankamenty w formułowaniu przez nią wyraziście wypowiedzi w sposób gwarantujący ich zrozumienie. Wskazano, że zaburzona jest komunikacja między powódką a innymi pracownikami, bez wyjaśnienia co konkretnie miał w tym zakresie na myśli oceniający, albo pracownicy, na których się powoływał.

- ***dyspozycyjność, z uwzględnieniem możliwości i gotowości podejmowania oraz realizacji zadań i czynności służbowych***

Słownik języka polskiego definiując pojęcie dyspozycyjnego pracownika wskazuje, że jest to osoba „gotowa pełnić swe obowiązki w dowolnym czasie i miejscu, w zależności od potrzeb firmy" (sjp.pwn.pl). W opinii o powódce brak jest natomiast przykładów sytuacji, z których możnaby wnioskować, że E. K. nie była w gotowości wypełniać swych obowiązków i co stało temu na przeszkodzie. Opinia w zasadzie w ogóle nie zawiera uzasadnienia oceny w tym kryterium.

- ***radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych, z uwzględnieniem umiejętności stanowczego i zdecydowanego działania w sytuacjach nietypowych, gdy nie wystarczają obowiązujące (standardowe) procedury postępowania, odporność na stres, opanowanie emocjonalne, umiejętność dostosowania działań do szybko zmieniających się warunków i sytuacji***

Brak w ocenie tego kryterium jakichkolwiek przykładów sytuacji, które nakazywałyby wystawienie powódce oceny negatywnej. Nie wskazano z jakimi kryzysowymi, nietypowymi czy stresującymi sytuacjami musiała zmagać się powódka i jak sobie z tym poradziła, jakie podjęła w takich warunkach decyzje, czy przyszło jej to szybko i czy okazały się one trafne. Nie wiadomo więc co konkretnie uzasadnia wystawienie powódce oceny negatywnej za to kryterium.

Mając na uwadze całokształt wyżej wskazanych okoliczności, wymienione mankamenty oceny powódki i niewyjaśnione przez oceniającego okoliczności, zdaniem sądu, istotne dla wyników oceny, Sąd uznał za zasadne uchylenie jej w całości, pozostawiając pozwanemu kwestię przeprowadzenia ewentualnej ponownej, o ile uzna to za potrzebne, oceny w trybie jak zakwestionowana.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w sentencji, o kosztach procesu rozstrzygając w oparciu o art. 98 § 1 i 3 kpc oraz § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).