

Sygn. akt III APa 13/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska
Sędziowie:	SA Anna Polak (spr.) SA Zofia Rybicka – Szkibiel
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2014 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Urzędowi Kontroli Skarbowej w S.

o zmianę oceny okresowej

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 lipca 2013 r. sygn. akt VI P 29/12

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 tylko o tyle, że nakazuje pozwanemu Urzędowi Kontroli Skarbowej w S. zmienić ocenę okresową powódki M. K. z dnia 24 października 2011 roku odnośnie przyznanych jej ocen cząstkowych w zakresie kryteriów: „wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykonywania” oraz „doskonalenie zawodowe” z ocen „na poziomie oczekiwań” na oceny „powyżej oczekiwań”, a także w zakresie ogólnego poziomu spełnienia kryteriów oceny, z oceny „na poziomie oczekiwań” na ocenę „powyżej oczekiwań”,
- oddala apelację w pozostałym zakresie,
- zasądza od Urzędu Kontroli Skarbowej w S. na rzecz M. K. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt III APa 13/13

UZASADNIENIE

M. K. w powództwie skierowanym przeciwko swojemu pracodawcy - Urzędowi Kontroli Skarbowej w S. domagała się zmiany wystawionej jej oceny okresowej z oceny „pozytywnej na poziomie oczekiwań” na ocenę „pozytywną powyżej oczekiwań”. Podniosła, że w jej ocenie błędnie została oceniona przez pracodawcę w zakresie kryteriów „wiedza

specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”, „zorientowanie na osiągnięcie celów”, „doskonalenie zawodowe”, „samodzielność i inicjatywa”, wystawiając jej w tym zakresie oceny na poziomie oceny „pozytywnej na poziomie oczekiwań”, zamiast oceny „pozytywnej powyżej oczekiwań”. Tak argumentując powódka wniosła o zmianę oceny, względnie jej uchylenie i nakazanie pracodawcy jej ponownego sporządzenia przy uwzględnieniu zmiany oceny okresowej z oceny „pozytywnej na poziomie oczekiwań” na ocenę „pozytywną powyżej oczekiwań”. Dodatkowo zgłosiła wniosek o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 12 lipca 2013 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił ocenę okresową M. K. z dnia 24 października 2011 r. w ten sposób, że zmienił przyznane jej oceny cząstkowe w zakresie kryteriów: „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” oraz „doskonalenie zawodowe” z ocen „na poziomie oczekiwań” na oceny „powyżej oczekiwań”, a co za tym idzie – ustalił ogólny poziom spełniania kryteriów oceny z oceny „na poziomie oczekiwań” na ocenę „powyżej oczekiwań” (pkt I); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II); zasądził od Urzędu Kontroli Skarbowej w S. na rzecz M. K. zwrot kosztów procesu (pkt III).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych

M. K. jest zatrudniona w Urzędzie Kontroli Skarbowej w S. od 1 lipca 2002 r., kolejno na stanowiskach: referendarza w Wydziale (...) (do 31 marca 2004 r.); starszego referendarza w Oddziale (...) (do 31 października 2006 r.); komisarza skarbowego w Oddziale (...) (do 30 września 2007 r.); komisarza skarbowego w Wydziale (...) (do 31 stycznia 2010 r.). Z dniem 1 lutego 2010 r. M. K. przeniesiono na stanowisko komisarza skarbowego w I Oddziale (...) (od 1 kwietnia 2011 r. funkcjonującego jako VI Wydział (...)). Powódka w latach 2009-2011 była członkiem korpusu służby cywilnej. W związku z przeniesieniem M. K. z dniem 1 lutego 2010 r. do I Oddziału (...) istotnie zmienił się zakres jej obowiązków w porównaniu do obowiązków, jakie miała w Wydziale (...) (W2E), kiedy to do jej obowiązków należało:

1) współuczestniczenie w przeprowadzaniu:

- audytu instytucji zaangażowanych w proces wykorzystania środków pochodzących z Unii Europejskiej, w tym PROW, celem uzyskania zapewnienia prawidłowości funkcjonowania systemu zarządzania i kontroli programów operacyjnych,
- postępowań kontrolnych w zakresie celowości i zgodności z prawem gospodarowania środkami publicznymi oraz środkami pochodzącymi z Unii Europejskiej i międzynarodowych instytucji finansowych, podlegającymi zwrotowi,
- kontroli wywiązywania się z warunków finansowania pomocy z ww. środków,
- kontroli prawidłowości przekazywania środków własnych do budżetu Unii Europejskiej;

2) wykonywanie poleceń służbowych przełożonych i inspektora, z którym realizowała czynności kontrolne i audytowe, w tym m.in. współdziałanie w opracowywaniu protokołów kontroli, arkuszy ustaleń, list sprawdzających;

3) rzetelne i terminowe wykonywanie czynności kontrolnych i audytowych zleconych przez inspektora;

4) ścisłe przestrzeganie procedur załatwiania spraw;

5) w przypadkach zleconych przez przełożonych sporządzanie projektów decyzji, wyników kontroli, sprawozdań z audytów i projektów unijnych dokumentów;

6) w przypadku nieobecności inspektora - rozpatrywanie przez pracownika, który uczestniczył w czynnościach kontrolnych zastrzeżeń do protokołu i pisemne zawiadamianie kontrolowanego o sposobie ich załatwienia, po uzyskaniu upoważnienia od Dyrektora Urzędu Kontroli Skarbowej w S.;

- 7) dbanie o powierzone mienie, właściwy stosunek do interesantów, przełożonych i współpracowników;
- 8) efektywne wykorzystywanie czasu pracy;
- 9) wykonywanie czynności o charakterze przygotowawczym i techniczno - kancelaryjnym we własnym zakresie;
- 10) informowanie przełożonych o negatywnych zjawiskach oraz przestępczości objętej zakresem działania Urzędu Kontroli Skarbowej;
- 11) stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez samokształcenie oraz aktywne uczestnictwo w różnego rodzaju formach kształcenia i doskonalenia zawodowego.

Z kolei praca powódki na stanowisku komisarza skarbowego w I Oddziale (...) (W2F1) polega głównie na współuczestniczeniu w przeprowadzaniu postępowań kontrolnych z zakresu nieujawnionych źródeł przychodów. Do zakresu obowiązków M. K. na tym stanowisku, w okresie pracy, za który dokonano zaskarżonej oceny, należało m.in.:

- 1) współuczestnictwo w kontroli dokumentów i ewidencji oraz gromadzeniu i analizie dowodów w toku prowadzonych postępowań kontrolnych i kontroli podatkowych celem prawidłowego zebrania materiału dowodowego i ustalenia stanu faktycznego;
- 2) współudział w opracowaniu protokołów kontroli oraz współdziałanie w opracowaniu projektów dokumentów kończących postępowanie kontrolne (wyników kontroli i decyzji) oraz projektów innych dokumentów celem przedłożenia do aprobaty przełożonemu;
- 3) wykonywanie poleceń służbowych przełożonych i inspektora, z którym realizowane były czynności polegające na prowadzeniu postępowań;
- 4) terminowe i efektywne realizowanie czynności kontrolnych oraz ściśle przestrzeganie ustalonego przepisanymi trybu załatwiania spraw;
- 5) uczestnictwo w postępowaniu mandatowym prowadzonym przez inspektora;
- 6) dbanie o powierzone mienie, właściwy stosunek do interesantów, przełożonych i współpracowników;
- 7) efektywne wykorzystywanie czasu pracy;
- 8) wykonywanie czynności o charakterze przygotowawczym i techniczno - kancelaryjnym we własnym zakresie;
- 9) informowanie przełożonych o negatywnych zjawiskach oraz przestępczości objętej zakresem działania Urzędu kontroli Skarbowej;
- 10) stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych poprzez samokształcenie oraz aktywne uczestnictwo w różnego rodzaju formach kształcenia i doskonalenia zawodowego.

W latach 2009-2011 zakres oczekiwań pracodawcy w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowisku komisarza skarbowego w Wydziale (...) był inny niż zakres oczekiwań w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowisku komisarza skarbowego w VI Wydziale (...) (dawniej I Oddział (...)). Od pracownika zatrudnionego w W2E oczekiwano bardzo dobrej znajomości ustawy o kontroli skarbowej, ustawy - Ordynacja podatkowa, wiedzy zawodowej z ukierunkowaniem na zakres zagadnień dotyczący funduszy strukturalnych, inicjatyw europejskich oraz krajowych programów operacyjnych w poszczególnych okresach finansowania. Optymalnymi formami i metodami rozwoju zawodowego dla M. K., jako komisarza skarbowego w Wydziale (...), były: udział w szkoleniach centralnych organizowanych przez Departament (...), doskonalenie technik kontroli i audytu środków pochodzących z Unii Europejskiej, przygotowywanie materiałów i prowadzenie szkoleń wewnętrznych z zakresu kontroli środków pochodzących z Unii Europejskiej, szkolenia indywidualne w zakresie powierzonych zadań. Z kolei praca w I

Oddziale (...) była związana z postępowaniami z zakresu podatku dochodowego od osób fizycznych, w szczególności nieujawnionych źródeł przychodów. Wykonywane zadania wymagały bardzo dobrej znajomości prawa podatkowego, rachunkowości, ustawy o kontroli skarbowej, ustawy - Ordynacja podatkowa oraz wiedzy z dziedzin pokrewnych, w tym przepisów dotyczących finansów publicznych, zamówień publicznych, prywatyzacji, znajomości zagadnień międzynarodowych i wiedzy na temat praktyki stosowania prawa. Biorąc pod uwagę specyfikę i charakter prowadzonych postępowań z zakresu kontroli źródeł pochodzenia majątku, jak również ciągłe zmiany w wydawanych przez nadrzędne instancje oraz sądy administracyjne rozstrzygnięciach w sprawach tego rodzaju priorytetowym kierunkiem rozwoju M. K., jako pracownika tego oddziału, było: bieżące uzupełnianie i poszerzanie wiedzy, przede wszystkim z zakresu prawa proceduralnego oraz materialnego, ze szczególnym uwzględnieniem podatków dochodowego oraz podatku od towarów i usług, których znajomość jest niezbędna w prowadzeniu postępowań z nieujawnionych źródeł przychodów; poszerzanie umiejętności analitycznych poprzez wykorzystanie w praktyce dostępnych w Urzędzie baz danych, rejestrów oraz programów komputerowych; wykazywanie się inicjatywą w poszukiwaniu nowych podmiotów możliwych do objęcia postępowaniami; doskonalenie metod organizacji pracy celem optymalnego wykorzystania czasu pracy.

Za okres pracy w Urzędzie Kontroli Skarbowej w S. od grudnia 2005 r. do października 2007 r. M. K. otrzymała okresową ocenę bardzo dobrą. W ocenie bezpośredniego przełożonego powódka wykonywała wszystkie obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy, często przewyższając oczekiwania; w razie konieczności podejmowała się zadań dodatkowych i wykonywała je zgodnie z ustalonymi standardami, a w trakcie wykonywania obowiązków stale spełniała wszystkie kryteria oceny. Kolejna wystawiona M. K. ocena okresowa dotyczyła okresu zatrudnienia od listopada 2007 r. do października 2009 r. i ponownie była to ocena bardzo dobra.

W dniu 28 października 2009 r. powódce został przedstawiony do zapoznania się dotyczący jej arkusz okresowej oceny pracownika samorządowego (komisarza skarbowego w Wydziale (...)), w którym w części III wskazane zostały obowiązkowe kryteria następnej oceny, tj. 1. rzetelność i terminowość, 2. wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, 3. zorientowanie na osiągnięcie celów, 4. doskonalenie zawodowe oraz kryteria wybrane przez oceniającego: 1. skuteczna komunikacja, 2. umiejętność współpracy, 3. samodzielność i inicjatywa, 4. umiejętności analityczne. Termin sporządzenia kolejnej oceny okresowej ustalono na dzień 22 października 2011 r. W arkuszu wskazano, że uwzględniając treść sporządzonej oceny oraz realizację powierzonych zadań służbowych oczekuje się od ocenianej dalszego systematycznego uzupełniania wiedzy zawodowej z ukierunkowaniem na zakres zagadnień dotyczący funduszy strukturalnych, inicjatyw europejskich oraz krajowych programów operacyjnych w poszczególnych okresach finansowania. Wskazano nadto, że w trakcie realizacji postępowań kontrolnych i audytów oczekuje się wykazywania większą inicjatywą i samodzielnością w podejmowanych działaniach objętych poleceniem służbowym, zaś w przypadku powołania na inspektora kontroli skarbowej - dalszej efektywnej pracy w tutejszym Wydziale. Jako optymalne metody rozwoju podano: 1. Udział w szkoleniach centralnych organizowanych przez Departament (...). 2. Doskonalenie technik kontroli i audytu środków pochodzących z Unii Europejskiej. 3. Przygotowywanie materiałów i prowadzenie szkoleń wewnętrznych z zakresu kontroli środków pochodzących z Unii Europejskiej. 4. szkolenia indywidualne w zakresie powierzonych zadań. M. K. potwierdziła na arkuszu oceny kwalifikacyjnej fakt zapoznania się 28 października 2009 r. z kryteriami oceny oraz terminem sporządzenia oceny na piśmie oraz fakt omówienia z oceniającym (ówczesną przełożoną, B. N.) głównych obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez nią stanowiska pracy, oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym podlegać będzie ocenie oraz sposobu realizacji tych celów. Wskazane oczekiwania powódka mogła zrealizować wyłącznie w W2E. W W2F1 nie mogła tych oczekiwań w pełni zrealizować, gdyż zakres pracy w tym Oddziale jest całkiem inny, inne są też procedury, przepisy.

Zgodnie z wnioskami bezpośredniego przełożonego zamieszczonymi w arkuszu okresowej oceny z dnia 22 października 2009 r., a także w wyniku uzgodnień dokonanych przez przełożoną z M. K., ustalono dla powódki indywidualny program rozwoju zawodowego urzędnika służby cywilnej na okres od 23 października 2009 r. do 22 października 2011 r. W programie tym wskazano, że oczekiwane jest dalsze systematyczne uzupełnianie przez powódkę wiedzy zawodowej z ukierunkowaniem na zakres zagadnień związanych z przepisami prawa wspólnotowego

i krajowego, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki kontroli w zakresie celowości i zgodności z prawem gospodarowanie środkami publicznymi oraz środkami pochodzącymi z Unii Europejskiej i wywiązywania się z warunków finansowania pomocy w ramach realizacji programów pomocowych. Jako cel, które urzędnik ma osiągnąć, wskazano że w wyniku realizacji programu rozwoju zawodowego powódka powinna rozszerzyć i udoskonalić wiedzę zawodową w zakresie prawa wspólnotowego i krajowego oraz prawa podatkowego i innych dziedzin prawa w zakresie i na poziomie wymaganym na egzaminie na inspektora kontroli skarbowej. Pisemny dokument, w którym określono powyższy program M. K. otrzymała w dniu 5 listopada 2009 r.

Po objęciu w dniu 1 lutego 2010 r. przez powódkę stanowiska komisarza skarbowego w I Oddziale (...) (aktualnie VI (...)) aż do dnia dokonania zaskarżonej oceny okresowej nie przedstawiono M. K. nowych kryteriów oceny, nie omówiono z nią również głównych obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez nią stanowiska pracy w kontekście oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym podlegać będzie ocenie oraz sposobu realizacji tych celów. Nowe kryteria oceny obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez powódkę nowego stanowiska pracy, w tym oczekiwania co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia oraz sposobu realizacji tych celów zostały z powódką omówione dopiero w dniu 23 listopada 2011 r., w momencie przedstawienia do zapoznania się z nowym arkuszem okresowej oceny pracownika samorządowego, z terminem sporządzenia oceny okresowej na dzień 24 października 2013 r.

W dniu 24 października 2011 r. przełożona powódki, A. J. - kierownik VI Wydziału (...) (dawniej I Oddziału (...)) dokonała oceny okresowej pracy M. K. w okresie od 28 października 2009 r. do 24 października 2011 r. i przyznała M. K. następujące oceny:

- w zakresie kryteriów obowiązkowych:

1. rzetelność i terminowość - powyżej oczekiwań (4 punkty),
2. wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania - na poziomie oczekiwań (3 punkty),
3. zorientowanie na osiąganie celów - na poziomie oczekiwań (3 punkty),
4. doskonalenie zawodowe - na poziomie oczekiwań (3 punkty),

- w zakresie kryteriów fakultatywnych:

1. skuteczna komunikacja - na poziomie oczekiwań (3 punkty),
2. umiejętność współpracy - powyżej oczekiwań (4 punkty),
3. samodzielność i inicjatywa - na poziomie oczekiwań (3 punkty),
4. umiejętności analityczne - powyżej oczekiwań (4 punkty).

Średnia wszystkich ocen wyniosła 3,375 punktów. Ostatecznie, w oparciu o liczbę punktów stanowiących arytmetyczną ze wszystkich ocen cząstkowych, ogólny poziom spełnienia kryteriów oceny został oceniony „na poziomie oczekiwań” (powyżej 2,5 do 3,5 punktów). W podsumowaniu oceny okresowej wskazano, że M. K. pomimo zmiany charakteru prowadzonych postępowań kontrolnych, w związku z ubiegłorocznym przejściem do oddziału specjalizującego się podatkiem dochodowym od osób fizycznych, w tym nieujawnionych źródeł przychodów, w prowadzonych postępowaniach na bieżąco wdrażała się w nowe zagadnienia, wykazując się inicjatywą i chęcią ich poznawania. Wskazano, że poprzez umiejętne wykorzystywanie wiedzy zawodowej, bez problemu wchodziła w nowe obszary kontroli. Zaznaczono, iż zlecane przez przełożonych zadania wykonywała w sposób wzorcowy, aktywnie uczestnicząc w postępowaniach kontrolnych wymagających zdolności analitycznych. Odnotowano, iż do prowadzonych postępowań kontrolnych powódka włącza się czynnie i samodzielnie realizuje szereg zadań, zaś uczestnicząc w postępowaniach w zakresie nieujawnionych źródeł przychodów i podatku dochodowego od osób

fizycznych, systematycznie pogłębia wiedzę poprzez zdobywanie doświadczenia zawodowego i samokształcenie. Wystawione powódce oceny w zakresie poszczególnych ocen cząstkowych nie zostały przez przełożoną odrębnie, szczegółowo uzasadnione.

A. J., sporządzając opinię okresową powódki z 24 października 2011r., przyjmując że powódka dysponuje wiedzą i umiejętnością jej wykorzystania na „poziomie oczekiwań” nie zasięgała opinii bezpośredniej przełożonej powódki z wcześniejszego okresu zatrudnienia w Wydziale (...) na temat czynności podejmowanych przez powódkę w okresie zatrudnienia w W2E. Nie pytała również o taką opinię pracowników, z którymi powódka w spornym okresie współpracowała. A. J. na dzień sporządzania oceny okresowej nie miała bezpośredniej wiedzy o czynnościach podejmowanych przez powódkę w czasie, w którym powódka była delegowana do pomocy w przeprowadzaniu kontroli i audytów w tym wydziale (już w czasie zatrudnienia w Oddziale (...)). A. J. wiedziała, że w okresie podlegającym ocenie powódka zdała egzamin na inspektora kontroli skarbowej, do którego przystąpienie nie było obowiązkowe; oceniła jednak tego rodzaju działanie jako zasługujące na ocenę „na poziomie oczekiwań”. Wiedziała również, że powódka aktywnie i chętnie uczestniczy w szkoleniach, jednak także uznała to za odpowiadające ocenie „na poziomie oczekiwań”.

Od powyższej oceny M. K. wniosła sprzeciw do Dyrektora Urzędu Kontroli Skarbowej w S.. Podkreśliła w nim, że wystawiona jej ocena okresowa jest nieadekwatna do jej zaangażowania w pracę i doświadczenia zawodowego w zakresie czterech z ośmiu kryteriów stanowiących podstawę oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej, tj. w zakresie kryteriów: „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”, „zorientowanie na osiągnięcie celów”, „doskonalenie zawodowe”, „samodzielność i inicjatywa”. Po rozpatrzeniu sprzeciwu dyrektor Urzędu Kontroli Skarbowej poinformował powódkę pismem z 16 listopada 2011 r., iż podtrzymuje decyzję o ocenie przyznanej przez jej bezpośredniego przełożonego.

W okresie objętym sporną oceną okresową - w czasie zatrudnienia na stanowisku komisarza skarbowego w W2E od 28 października 2009 r. do 31 stycznia 2010 r. - M. K. wykazywała się wiedzą specjalistyczną w zakresie wynikającym z zakresu jej obowiązków i zdolnością jej wykorzystania na poziomie „powyżej oczekiwań”. W czasie pracy w Wydziale (...) samodzielnie realizowała powierzone jej czynności, sporządzała projekty protokołów kontroli i wyników kontroli. Samodzielnie wyszukiwała i zdobywała informacje, formułowała wnioski i proponowała rozwiązania w celu wykonania zleconego zadania. Umiejętnie stosowała właściwe przepisy w zależności od rodzaju sprawy. W toku czynności kontrolnych nie unikała trudnych zagadnień i w sposób profesjonalny starała się je rozwiązać, wykazując się przy tym dużym zaangażowaniem i inicjatywą. Dbała o przestrzeganie określonych prawem oraz programem kontroli i audytów terminów, szybko reagując na pojawiające się w trakcie kontroli nieprzewidziane okoliczności. Prawidłowo ustalała priorytety pracy, tak by powierzone jej czynności wykonać rzetelnie i terminowo. Dostosowywała przy tym plan i organizację pracy do zmieniających się okoliczności i wymagań koordynatorów. W tym czasie brała udział w dwóch kontrolach przeprowadzonych w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz (...); jej praca polegała na wykonywaniu poleceń inspektora prowadzącego daną kontrolę.

Inspektorzy kontroli skarbowej A. K., I. W. i B. D., z którymi powódka współpracowała w czynnościach związanych z audytem wykorzystania środków unijnych poziom wiedzy powódki oceniały na znacznie wykraczający poza poziom, którego można oczekiwać od komisarza skarbowego. Na bardzo wysokim poziomie wiedzę powódki w zakresie objętym profilem Wydziału (...) oceniali również inni pracownicy (m.in. K. B.). Wiedzą specjalistyczną na wysokim poziomie oraz umiejętnością jej wykorzystania w zakresie wynikającym z zakresu jej obowiązków powódka wykazywała się również po objęciu stanowiska komisarza skarbowego w Oddziale (...). Powódka miała wiedzę w zakresie prawa proceduralnego oraz materialnego, w zakresie jaki był niezbędny w prowadzeniu postępowań z zakresu nieuwjawnionych źródeł przychodów. Dodatkowo, po podjęciu zatrudnienia w nowym oddziale, na bieżąco wdrażała się w nowe zagadnienia.

W okresie objętym sporną oceną okresową M. K. w W2F1 uczestniczyła w wielu postępowaniach kontrolnych (kontrolach dochodów niezajdujących pokrycia w ujawnionych źródłach przychodów, kontrolach rzetelności deklarowanych podstaw opodatkowania oraz prawidłowości obliczania podatku dochodowego od osób fizycznych,

kontrolach rzetelności deklarowanych podstaw opodatkowania oraz prawidłowości obliczania i wpłacenia podatku od towarów i usług, kontrolach źródeł pochodzenia majątku oraz przychodów nieznajdujących pokrycia w ujawnionych źródłach przychodu) oraz akcjach mandatowych. Do obowiązków powódki w zakresie postępowań kontrolnych - zgodnie z poleceniami inspektorów z którymi współpracowała - należało wówczas przygotowywanie projektów niektórych pism, kserowanie dowodów i poświadczanie ich za zgodność z oryginałem, korekta protokołów kontroli, protokołowanie przesłuchań, prowadzenie spisu spraw, sporządzanie postanowień o terminie kontroli oraz wyznaczeniu nowego terminu załatwienia sprawy, przygotowywanie projektów wyników kontroli na podstawie protokołu kontroli, prowadzenie akt sprawy itp. Powódka wykazywała w tym czasie inicjatywę, zgłaszając chęć uczestniczenia w akcjach mandatowych.

W 2010 roku w nowym miejscu pracy M. K. współpracowała m.in. z inspektorem kontroli skarbowej V. G., a to w postępowaniu kontrolnym wszczętym na wniosek prokuratury w 2010 r. w zakresie kontroli rzetelności deklarowanych podstaw opodatkowania oraz prawidłowości obliczania podatku dochodowego od osób fizycznych w sprawie (...). W tym czasie powódka angażowała się w realizowane czynności kontrolne, wychodziła z inicjatywą ich samodzielnego wykonywania, pomagała w wyszukiwaniu niezbędnych informacji i podstaw prawnych celem dokonania rzetelnej analizy stanu faktycznego sprawy. V. G. oceniała wówczas powódkę jako pracownika profesjonalnie podchodzącego do powierzonych jej obowiązków, szybko zaznajamiającego się z zagadnieniami prawnymi.

M. K. w okresie, za który wystawiono zaskarżoną ocenę uczestniczyła również w postępowaniach kontrolnych prowadzonych przez inspektora M. S., dotyczących nieujawnionych źródeł przychodów podatników za lata 2004-2007. Powódka sprawdzała pod względem merytorycznym projekty decyzji oraz stanowiska do odwołania, sprawdzała pod względem merytorycznym oraz w powiązaniu ze zgromadzonym materiałem dowodowym projekty protokołu kontroli oraz odpowiedzi na zastrzeżenia do tego protokołu, a także samodzielnie sporządziła projekt wyniku kontroli. M. K. samodzielnie sporządziła również protokół kontroli zawierający opis całości zgromadzonego materiału dowodowego oraz jego analizę pod kątem obliczenia przychodów nieznajdujących pokrycia w ujawnionych źródłach dochodów oraz uczestniczyła w sporządzaniu projektu decyzji w jednej ze spraw. Dodatkowo M. K. uczestniczyła w czynnościach w sprawie z wniosku podatnika o stwierdzenie wygaśnięcia decyzji ustalającej zobowiązanie podatkowe w zakresie nieujawnionych źródeł przychodów zakończone wydaniem decyzji odmawiającej stwierdzenia wygaśnięcia przedmiotowej decyzji, w sporządzaniu której również miała udział. Wszystkie czynności, które wykonywała wówczas M. K. zostały przez nią wykonane terminowo oraz prawidłowo - ze znajomością obowiązujących przepisów proceduralnych z ustawy o kontroli skarbowej i Ordynacji podatkowej, a także materialnego prawa podatkowego. Wszystkie dokonywane przez nią obliczenia stanów majątkowych oraz przychodów i wydatków zostały wykonane bezbłędnie. M. S. w tym czasie w skali sześciostopniowej oceniał powódkę na „5”, na poziomie „powyżej oczekiwań”; uważał, że ma ona podobną do niego wiedzę merytoryczną.

Począwszy od maja 2010 r. M. K. współpracowała również z inspektorem kontroli skarbowej E. K. przy prowadzeniu ośmiu postępowań kontrolnych i postępowań mandatowych. Na dzień zamknięcia rozprawy sześć postępowań kontrolnych, w których brała udział powódka zostało zakończonych, a dwa nadal były w toku, w tym m.in. w sprawie nr (...). Sprawa ta jest obszerna, obejmuje dokumentację z lat 1992-2006. Powódka w sprawie tej miała zlecone m.in. prowadzenie akt sprawy, prowadzenie spisu akt, sporządzanie bieżącej korespondencji, sporządzanie postanowień o terminie kontroli, uczestnictwo w przesłuchaniach, sporządzenia protokołów przesłuchań, analizę dokumentów za okres od 1992 r. do 2006 r., sporządzanie zestawień tabelarycznych na podstawie dokumentów źródłowych, sporządzenie projektu protokołu kontroli w tej sprawie. Nie miała ustalonego ogólnie terminu na przygotowanie protokołu, jak również E. K. nie wyznaczyła powódce żadnego terminu na napisanie protokołu. E. K. z uwagi na obszerność sprawy nie była w stanie określić w jakim terminie powódka powinna napisać protokół. Aktualnie protokół kontroli nie został jeszcze ostatecznie sporządzony, gdyż nie został jeszcze w całości zgromadzony materiał dowodowy w tej sprawie. Sprawa Nr (...) jest jednym z trudniejszych postępowań, bo obejmuje analizę możliwych do uzyskania oszczędności na dzień 1 stycznia 2006 r. Powódka nie przyczyniła się w żaden sposób do przedłużenia się przedmiotowego postępowania kontrolnego, a jej długi czas prowadzenia wynika wyłącznie z okoliczności sprawy.

Po objęciu stanowiska komisarza skarbowego w W2F1 M. K. a była również delegowana do pomocy przy wykonywaniu czynności audytowych w Wydziale (...), jako że była pracownikiem bardzo dobrze zaznajomionym z tematyką audytu środków unijnych (na poziomie „powyżej oczekiwań”). W okresie objętym oceną okresową powódka uczestniczyła w kontrolach środków unijnych w okresie od maja 2010 r. do sierpnia 2010 r. w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego we współpracy z inspektorem kontroli skarbowej R. O. oraz w okresie od maja do lipca 2011 r. w dwóch audytach Programu Operacyjnego Europejskiej Współpracy Terytorialnej we współpracy z inspektorem kontroli skarbowej M. P.. Inspektorzy kontroli skarbowej M. P. i R. O. oceniali jako bardzo dobry zarówno poziom wiedzy specjalistycznej powódki, jak i umiejętność jej zastosowania oraz samodzielność z jaką powódka wykonywała zadania wynikające z zakresu programów audytowych. Uważali, że w zakresie audytów środków unijnych miała ona w tym czasie większą wiedzę niż oni sami, ponadto uznawali, iż wykazywała się ponadprzeciętnymi zdolnościami analitycznymi, bardzo rozległą wiedzę prawa krajowego i unijnego, co warunkowało wysoki poziom merytoryczny realizowanych zadań z zakresu gospodarowania środkami pochodzącymi z Unii Europejskiej. Odnotowali, że powódkę cechowała planowość i dobra organizacja pracy, zaś jej dodatkowym atutami były samodzielność i wychodzenie z inicjatywami do działania oraz branie odpowiedzialności za ich rzetelne wykonanie. Spośród wszystkich pracowników W2F1 wyłącznie powódka była delegowana do pomocy w prowadzeniu kontroli środków unijnych.

W grudniu 2010 r. M. K. przeprowadziła szkolenie na temat „(...)” w Urzędzie Wojewódzkim w P.. Szkolenie przeprowadziła z własnej inicjatywy, uzyskując zgodę Dyrektora Urzędu Kontroli Skarbowej w S. na przeprowadzenie szkolenia po godzinach pracy lub w ramach urlopu wypoczynkowego. Swoim zakresem szkolenie obejmowało m.in. przepisy ustawy o finansach publicznych, naruszeniu dyscypliny finansów publicznych, naruszeniu prawa zamówień publicznych, konsekwencji zaniechania ustalenia należności Skarbu Państwa, nieprawidłowego wykorzystania i rozliczenia dotacji. Szkolenie to zostało bardzo dobrze ocenione przez osoby, które w nim uczestniczyły. M. K. została polecona do przeprowadzenia szkolenia przez K. L. - kierownika komórki kontroli w (...) Urzędzie Wojewódzkim. K. L. polecił powódkę, gdyż z racji wcześniejszych kontaktów zawodowych z nią uważał, że jako jedyna z niewielu osób rozumiała dokonywane w tym czasie zmiany w przepisach.

W dniu 24 marca 2010 r. M. K. prowadziła wewnętrzne szkolenie w Urzędzie Kontroli Skarbowej w S., którego tematem były dotacje unijne.

W dniu 7 grudnia 2009 r. M. K. złożyła z wynikiem pozytywnym egzamin kwalifikacyjny na stanowisko inspektora kontroli skarbowej. Powódka przystąpiła do tego egzaminu z własnej inicjatywy; pracodawca nie wymagał od niej, aby go zdała. Egzamin na stanowisko inspektora kontroli skarbowej jest ciężkim egzaminem, na który nie wszyscy się decydują. B. N. - bezpośrednia przełożona powódki z okresu jej zatrudnienia w W2E - nie zdawała takiego egzaminu.

M. K. w okresie objętym oceną brała udział w niemalże wszystkich szkoleniach obowiązkowych i fakultatywnych organizowanych przez pracodawcę związanych z charakterem wykonywanej przez nią pracy. W lutym 2010 r. brała udział w wewnętrznym szkoleniu, którego tematem były subwencje, dotacje, dopłaty w świetle podatku dochodowego oraz podatku VAT. W marcu 2010 r. brała udział w szkoleniu wewnętrznym z zakresu nieujawnionych źródeł przychodów - metodologii prowadzenia postępowań. W maju 2010 r. brała udział w szkoleniu wewnętrznym dotyczącym aspektów prawnych funkcjonowania spółek osobowych i kapitałowych, w tym możliwości ich dofinansowania przez wspólników i udziałowców na przykładzie spółki z o.o. i jawnej oraz psychologicznych aspektów prowadzenia kontroli skarbowej. W czerwcu 2010 r. brała udział w szkoleniu wewnętrznym w zakresie przedawnienia przestępstw skarbowych, kwalifikacji prawnej tzw. pustych faktur w świetle kks oraz kk. We wrześniu 2010 r. brała udział w szkoleniu wewnętrznym dotyczącym zmian w zakresie postępowania kontrolnego, w tym zmian instrukcji dokumentowania czynności kontrolnych oraz organizacji pracy pracowników UKS S. realizujących postępowania kontrolne. We wrześniu 2010 r. wzięła również udział w szkoleniu specjalistycznym prowadzonym przez Prokuratora Prokuratury Okręgowej dotyczącym przesłuchania świadków i podejrzanych oraz zagadnień związanych z przeszukaniem. W listopadzie 2010 r. uczestniczyła w szkoleniu zewnętrznym z zakresu przestępczości korupcyjnej. W styczniu 2011 r. brała udział w szkoleniu wewnętrznym w zakresie wywiadu skarbowego w ramach

wyodrębnionych pionów USK oraz z podstaw Excela; w lutym 2011 r. brała udział w szkoleniu wewnętrznym w zakresie opodatkowania wniesienia aportu w związku z podwyższeniem kapitału zakładowego spółek kapitałowych w świetle ustawy o podatkach dochodowych, w marcu 2011 r. brała udział w szkoleniu wewnętrznym w zakresie podatku od towarów i usług, w kwietniu 2011 r. brała udział w szkoleniu wewnętrznym w zakresie przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu oraz w zakresie aktualnego orzecznictwa sądów w zakresie procedury postępowania, zbierania dowodów w postępowaniach kontrolnych, zaś w sierpniu 2011 r. brała udział w szkoleniu wewnętrznym w zakresie nieujawnionych źródeł przychodów. Powódka jako jedyna spośród pracowników oddziału wzięła udział w szkoleniu dotyczącym tajemnicy bankowej.

Sąd Okręgowy uznał powództwo M. K. za uzasadnione w przeważającej mierze. Stan faktyczny niniejszej sprawy sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie szeregu dowodów, które uznał za wiarygodne. W całości za miarodajne uznał zgromadzone w aktach dokumenty. Co do zasady za wiarygodne uznane zostały także zeznania powódki i jej przełożonych (B. K., A. J. i B. N.) oraz szeregu pracowników pozwanej (A. K., R. O., B. D., M. P., I. W., K. B., V. G., M. S., E. K.), a także K. L.. Zeznania A. J. i B. K. nie w całości znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym (w szczególności twierdzenia o tym, jakoby zakres obowiązków i oczekiwań względem pracy powódki po przeniesieniu na stanowisko komisarza skarbowego w W2F1 nie uległ zmianie w stosunku do jej zakresu obowiązków i oczekiwań wobec powódki w okresie kiedy zajmowała stanowisko komisarza skarbowego w W2E, że powódka nie brała udziału w szkoleniach, że przełożona powódki przed wydaniem oceny okresowej zasięgała opinii bezpośredniej przełożonej powódki z okresu zatrudnienia w W2E oraz współpracujących z powódką osób odnośnie czynności podejmowanych przez powódkę w tym Wydziale w zakresie spełniania kryteriów oceny). Ponadto zeznania B. K. i A. J. okazały się w wielu miejscach niespójne. Odnośnie przebiegu zdarzeń przed wystawieniem powódce spornej oceny okresowej B. N. nie potwierdziła twierdzeń A. J., jakoby ta rozmawiała z nią o szczegółach pracy powódki w W2E, w tym prosiła ją o ewentualną ocenę pracy powódki. B. N. wskazała wyłącznie, że na prośbę A. J. sporządziła pismo z 20 października 2011 r. (k. 156), w którym wskazała, że powódka pracując w wydziale W2E brała udział w dwóch kontrolach przeprowadzonych w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego oraz (...) oraz, że inspektorowie, pod których nadzorem powódka wykonywała zadania pozytywnie ocenili wykonanie zleconych zadań i nie mieli zastrzeżeń do pracy merytorycznej powódki. Co więcej, sama A. J. przyznała ostatecznie, że nie pytała B. N. o pracę powódki przy wykorzystaniu konkretnej skali ocen, wskazując, że rozmawiała z nią o pracy powódki tylko „ogólnie”.

Sąd Okręgowy miał na względzie, że przepisy ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. nr 227, poz. 1505) przewidując dla pracownika służby cywilnej możliwość odwołania się od oceny okresowej do sądu pracy, nie określają jakie kompetencje ma w tym zakresie sąd. Skoro jednak w przepisie art. 83 ust. 4 ustawy, w zakresie kompetencji dyrektora generalnego urzędu wskazano, że w razie uwzględnienia sprzeciwu ocenę okresową zmienia się albo sporządza po raz drugi, to analogiczne – a na pewno nie mniejsze - uprawnienia ma sąd pracy. Prawdopodobnie dokonanej oceny podlega merytorycznej kontroli sądowej.

Sąd Okręgowy uznał, że w analizowanym postępowaniu doszło do naruszenia przez pracodawcę normy § 8 ust. 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (dalej jako „rozporządzenie z 2009 r.”). Powódka w trakcie okresu podlegającego ocenie, z dniem 1 lutego 2010 r. została przeniesiona do pracy w I Oddziale (...) (od 1 kwietnia 2011 r. VI Wydziale (...)). Mimo jednak, że zmiana ta została dokonana w ciągu 6 miesięcy od dnia ostatniej oceny (październik 2010 r.), nie dokonano ponownie wyboru kryteriów oceny, nie omówiono również z powódką głównych obowiązków wynikających z opisu nowego stanowiska pracy, oczekiwań co do sposobu spełniania przez nią kryteriów oceny w nowym miejscu pracy, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym powódka podlega ocenie, oraz sposobu ich realizacji.

W ocenie Sądu Okręgowego z zebranych dowodów, a w szczególności z dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powódki (opisów stanowiska pracy, zakresów czynności) wynika, że w związku z przeniesieniem M. K. z dniem 1 lutego 2010 r. do I oddziału (...) istotnie - w szczególności pod względem merytorycznym - zmienił się zakres

jej obowiązków w porównaniu do obowiązków jakie miała w W2E. Powyższe potwierdziły zresztą również – pośrednio lub bezpośrednio - przełożone powódki.

Nie tylko zakres obowiązków, ale także zakres oczekiwań pracodawcy w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowisku komisarza skarbowego w W2E był inny niż zakres oczekiwań w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowisku komisarza skarbowego w W2F1. Z opisów stanowiska pracy komisarza skarbowego w tych wydziałach wynika bowiem jednoznacznie, że od pracownika zatrudnionego w Wydziale (...) oczekuje się bardzo dobrej znajomości ustawy o kontroli skarbowej, ustawy Ordynacja podatkowa, wiedzy zawodowej z ukierunkowaniem na zakres zagadnień dotyczący funduszy strukturalnych, inicjatyw europejskich oraz krajowych programów operacyjnych w poszczególnych okresach finansowania. Z kolei praca w I oddziale (...) związana była z postępowaniami z zakresu podatku dochodowego od osób fizycznych, w szczególności nieujawnionych źródeł przychodów. Wykonywane zadania wymagały bardzo dobrej znajomości prawa podatkowego, rachunkowości, ustawy o kontroli skarbowej, ustawy Ordynacja podatkowa oraz wiedzy z dziedzin pokrewnych, w tym przepisów dotyczących finansów publicznych, zamówień publicznych, prywatyzacji, znajomości zagadnień międzynarodowych i wiedzy na temat praktyki stosowania prawa. Różnice w zakresie oczekiwań pracodawcy wobec pracowników zatrudnionych w wydziale unijnym oraz w wydziale podatkowym wynikają również z treści zaleceń bezpośrednich przełożonych odnośnie realizacji celów przez pracownika zawartych w arkuszach oceny okresowej. Z arkuszy ocen okresowych dotyczących okresu, kiedy powódka była zatrudniona w W2E, wynika bowiem, że optymalnymi formami i metodami rozwoju zawodowego dla M. K. jako komisarza skarbowego w Wydziale (...) były: udział w szkoleniach centralnych organizowanych przez Departament Ochrony Interesów Finansowych Unii Europejskiej, doskonalenie technik kontroli i audytu środków pochodzących z Unii Europejskiej, przygotowywanie materiałów i prowadzenie szkoleń wewnętrznych z zakresu kontroli środków pochodzących z Unii Europejskiej, szkolenia indywidualne w zakresie powierzonych zadań. Z kolei w arkuszu oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej z 24 października 2011 r. wskazano, że biorąc pod uwagę specyfikę i charakter prowadzonych postępowań z zakresu kontroli źródeł pochodzenia majątku, jak również ciągle zmiany w wydawanych przez nadrzędne instancje oraz sądy administracyjne rozstrzygnięciach w sprawach tego rodzaju priorytetowym kierunkiem rozwoju M. K. jako pracownika W2F1 powinno być bieżące uzupełnianie i poszerzanie wiedzy, przede wszystkim z zakresu prawa proceduralnego oraz materialnego, ze szczególnym uwzględnieniem podatków dochodowego oraz podatku od towarów i usług, których znajomość jest niezbędna w prowadzeniu postępowań z nieujawnionych źródeł przychodów; poszerzanie umiejętności analitycznych poprzez wykorzystanie w praktyce dostępnych w Urzędzie baz danych, rejestrów oraz programów komputerowych; wykazywanie się inicjatywą w poszukiwaniu nowych podmiotów możliwych do objęcia postępowaniami; doskonalenie metod organizacji pracy, celem optymalnego wykorzystania czasu pracy. Za optymalne formy i metody rozwoju zawodowego dla M. K. jako komisarza skarbowego w VI Wydziale (...) uznano: systematyczne poszerzanie i aktualizowanie wiedzy poprzez aktywne uczestnictwo w szkoleniach zewnętrznych i wewnętrznych, samokształcenie poprzez bieżące śledzenie orzecznictwa ETS, jak również polskich sądów administracyjnych, w zakresie podatków dochodowych oraz podatku od towarów i usług. Powyższe potwierdziły również bezpośrednio przełożone powódki.

Mając na uwadze jednoznaczne brzmienie § 8 ust. 1 rozporządzenia z 2009 r., w ocenie Sądu Okręgowego, po zmianie przez powódkę z dniem 1 lutego 2010 r. stanowiska pracy pracodawca powinien był co najmniej wyjaśnić powódce jakie ma wobec niej oczekiwania w nowym wydziale. Tymczasem po objęciu stanowiska komisarza skarbowego w W2F1 nie przedstawiono powódce nowych kryteriów oceny, nie omówiono również głównych obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez nią stanowiska pracy w kontekście oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym podlegać będzie ocenie oraz sposobu realizacji tych celów. Nowe kryteria oceny obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez nią stanowiska pracy komisarza skarbowego w W2F1, w tym oczekiwania co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia oraz sposobu realizacji tych celów zostały z powódką omówione dopiero w dniu 23 listopada 2011 r., w momencie przedstawienia do zapoznania się nowego arkusza okresowej oceny pracownika samorządowego z terminem sporządzenia oceny okresowej na dzień 24 października 2013 r. Z tego powodu należało, w ocenie sądu pierwszej instancji, uznać kwestionowaną ocenę okresową za wadliwą.

Ponadto zdaniem Sądu Okręgowego potwierdził się zarzut nieuwzględnienia przez oceniającą przy wystawianiu oceny okresowej całego okresu podlegającego ocenie, w tym okresie kiedy powódka miała powierzane obowiązki komisarza skarbowego w W2E. Niezgodne z prawdą okazały się twierdzenia pozwanej, jakoby oceniająca przed wystawieniem oceny konsultowała się z poprzednią przełożoną powódki oraz ze współpracownikami powódki. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że A. J. na dzień sporządzania oceny okresowej nie miała bezpośredniej wiedzy o czynnościach podejmowanych przez powódkę w okresie objętym oceną okresową, kiedy powódka pracowała na stanowisku komisarza skarbowego w W2E (od 22.10.2009 r. do 30.01.2010 r.) oraz w czasie kiedy powódka była delegowana do pomocy w przeprowadzaniu kontroli i audytów w tym wydziale (już w czasie zatrudnienia w W2F1). Pozwany nie wykazał, aby A. J. zasięgała opinii bezpośredniej przełożonej powódki z okresu zatrudnienia w Wydziale (...) odnośnie czynności podejmowanych przez powódkę w okresie objętym kontrolą w kontekście obowiązujących powódkę kryteriów oceny. Nie pytała również o taką opinię pracowników W2E, z którymi powódka współpracowała w okresie objętym kontrolą. Powodowało to, że zakwestionowana ocena nie mogła się ostać zdaniem sądu pierwszej instancji.

Pracodawca mimo istotnej zmiany obowiązków powódki nie zmienił kryteriów jej oceny i oczekiwań co do sposobu spełnienia kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia oraz sposobu realizacji tych celów. W tej sytuacji Sąd Okręgowy przyjął, że nadal obowiązywały powódkę te kryteria, z którymi została zapoznana w dniu 28 października 2009 r. podczas zatrudnienia na stanowisku komisarza skarbowego w W2E, tj. 1. rzetelność i terminowość, 2. wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, 3. zorientowanie na osiąganie celów, 4. doskonalenie zawodowe oraz kryteria wybrane przez oceniającego: 1. skuteczna komunikacja, 2. umiejętność współpracy, 3. samodzielność i inicjatywa, 4. umiejętności analityczne. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy umożliwił zaś sprawdzenie przez Sąd Okręgowy prawidłowości oceny okresowej powódki w odniesieniu do zakwestionowanych w pozwie kryteriów. Miał przy tym w szczególności na uwadze, że kryteria "doskonalenie zawodowe" oraz "wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania", jak również „zorientowanie na osiąganie celów” to kryteria obowiązkowe. Nawet gdyby zmiana obowiązków była istotna, to kryteria te jako obowiązkowe i tak musiałyby pozostać. Z kolei kryterium „samodzielność i inicjatywa” zostało aktualnie wybrane przez oceniającego również w odniesieniu do obowiązków powódki na nowym stanowisku komisarza skarbowego w W2F1 (arkusz oceny z 28.10.2011 r.).

Sąd Okręgowy dokonując kontroli prawidłowości przyjętych przez pracodawcę ocen częściowych powódki przyjął następujące standardy: ocena „na poziomie oczekiwań” jest oceną odpowiadającą dotychczasowej ocenie „dobrej”, tj. dobremu wykonywaniu obowiązków przez pracownika, natomiast ocena „powyżej oczekiwań” odpowiada „bardzo dobremu” wykonywaniu przez pracownika obowiązków służbowych. Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy potwierdził w ocenie sądu pierwszej instancji trafność zarzutów powódki o zaniżeniu jej ocen częściowych w zakresie kryteriów: „wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania” oraz „doskonalenie zawodowe”, a w konsekwencji zaniżenia ostatecznej, ogólnej oceny okresowej. Koniecznym było przyjęcie, że w zakresie tych dwóch kryteriów powódka powinna była uzyskać ocenę co najmniej na poziomie „powyżej oczekiwań”, a nie „na poziomie oczekiwań” (a zatem w stopniu wyłącznie zadawalającym).

Kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” to „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”. W ocenie Sądu Okręgowego powódka w okresie objętym oceną wykazała się zarówno wiedzą, jak i opisanymi umiejętnościami w stopniu uzasadniającym ocenę co najmniej „powyżej oczekiwań” (4 punkty - § 11 pkt 1 lit d rozporządzenia z 2009 r.). W okresie za który była wystawiana ocena okresowa powódka pracowała bowiem w dwóch całkiem różnych wydziałach - w Wydziale (...) oraz w Oddziale (...). Pracując w charakterze komisarza skarbowego w W2E M. K. wykazywała się wiedzą specjalistyczną w zakresie wynikającym z zakresu jej obowiązków i zdolnością jej wykorzystania na poziomie „powyżej oczekiwań”. Wybitną wiedzę powódki w zakresie tej materii potwierdziły bowiem wszystkie osoby, z którymi współpracowała

przy kontrolach i audytach środków unijnych w okresie objętym oceną okresową, a które zostały w toku procesu przesłuchane w charakterze świadków. Uznawana była za pracownika wybitnego, o bardzo wysokim poziomie wiedzy. Powódka miała większe doświadczenie i wiedzę od niektórych inspektorów w zakresie audytów środków unijnych, co potwierdziła jej bezpośrednia przełożona z okresu zatrudnienia w tym wydziale – B. N.. Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę, że po objęciu stanowiska komisarza skarbowego w Oddziale (...) M. K.a była nadal delegowana do pomocy przy wykonywaniu czynności audytowych w W2E z tego powodu, że dysponowała rozległą wiedzą w zakresie kontroli i audytu środków unijnych. Sąd pierwszej instancji dostrzegł również, że w grudniu 2010 r. M. K. przeprowadziła szkolenie w zakresie „Gospodarowania środkami UE w świetle dyscypliny finansów publicznych” w (...) Urzędzie Wojewódzkim w P., które swoim zakresem obejmowało m.in. przepisy ustawy o finansach publicznych, naruszeniu dyscypliny finansów publicznych, naruszeniu prawa zamówień publicznych, konsekwencji zaniechania ustalenia należności Skarbu Państwa, nieprawidłowego wykorzystania i rozliczenia dotacji. Szkolenie to zostało bardzo dobrze ocenione przez osoby, które w nim uczestniczyły. Zatem poziom „wiedzy specjalistycznej i umiejętności jej wykorzystania” powódki w zakresie zagadnień związanych z zakresem działania wydziału unijnego uzasadniał przyznanie M. K. co najmniej oceny „powyżej oczekiwań”.

Zdaniem Sądu I instancji zgromadzony materiał dowodowy - wbrew stanowisku pozwanego - pozwolił na ustalenie, że wiedzą specjalistyczną na poziomie „powyżej oczekiwań” oraz umiejętnością jej wykorzystania w zakresie wynikającym z zakresu jej obowiązków, powódka wykazywała się również po objęciu stanowiska komisarza skarbowego w W2F1. Cechowała ją bowiem bardzo dobra znajomość prawa podatkowego, rachunkowości, ustawy o kontroli skarbowej, Ordynacji podatkowej oraz wiedzy z dziedzin pokrewnych, w tym przepisów dotyczących finansów publicznych, prywatyzacji, znajomość zagadnień międzynarodowych i wiedzy na temat praktyki stosowania prawa. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało - wbrew twierdzeniom pozwanego – że powódka podejmując pracę w nowym wydziale dysponowała szeroką i pełną wiedzą w zakresie prawa proceduralnego oraz materialnego, których znajomość jest niezbędna w prowadzeniu postępowań z nieujawnionych źródeł przychodów. Potwierdziła to zdając w dniu 7 grudnia 2009 r. egzamin kwalifikacyjny na inspektora kontroli skarbowej. Pracownik, który złożył pozytywnie egzamin na inspektora kontroli skarbowej, posiada wiedzę zawodową, która umożliwia mu wykonywanie obowiązków służbowych w każdym z wydziałów Urzędu Kontroli Skarbowej.

Dodatkowo Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w okresie objętym oceną okresową powódka współpracowała m.in. z inspektorami kontroli skarbowej V. G. i M. S.. Brała wówczas udział w wielu postępowaniach kontrolnych (kontrola dochodów niezajdujących pokrycia w ujawnionych źródłach przychodów, kontrola rzetelności deklarowanych podstaw opodatkowania oraz prawidłowości obliczania podatku dochodowego od osób fizycznych, kontrola rzetelności deklarowanych podstaw opodatkowania oraz prawidłowości obliczania i wpłacenia podatku od towarów i usług, kontrola źródeł pochodzenia majątku oraz przychodów niezajdujących pokrycia w ujawnionych źródłach przychodu), a także akcjach mandatowych. Wszyscy przesłuchani jako świadkowie pracownicy, z którymi współpracowała powódka zeznali jednogłośnie, że powódka dysponowała wiedzą na wysokim poziomie, angażowała się w realizowane czynności kontrole, wychodziła z inicjatywą samodzielnego wykonania poszczególnych czynności kontrolnych, pomagała w wyszukiwaniu niezbędnych informacji i podstaw prawnych, celem dokonania rzetelnej analizy stanu faktycznego sprawy.

Pozwany wystawienie powódce oceny „na poziomie oczekiwań” w zakresie wiedzy i umiejętności jej wykorzystania uzasadniał również tym, że nie poradziła sobie ona przy prowadzeniu sprawy nr (...), bowiem protokół kontroli w tej sprawie pisany jest od lutego 2011 r. i nie został dotychczas zakończony. W ocenie Sądu Okręgowego w okolicznościach niniejszej sprawy brak było jednak podstaw, by z powyższego wyciągać niekorzystne dla powódki wnioski. Protokół w sprawie nr (...) jest jednym z trudniejszych protokołów, bo obejmuje analizę możliwych do uzyskania oszczędności na dzień 1 stycznia 2006 r., i do chwili obecnej nie został jeszcze w całości zgromadzony materiał dowodowy w tej sprawie. W okresie objętym oceną okresową - od maja 2010 r. - powódka współpracowała z inspektorem kontroli skarbowej E. K. łącznie w 8 postępowaniach kontrolnych, z których sześć zostało już zakończonych, a dwa (w tym w sprawie nr (...)) są nadal w toku. E. K. nie miała żadnych zastrzeżeń do pracy powódki w innych sprawach, co więcej przyznała, że tylko powódka w czasie kiedy polecono jej analizę dokumentów w sprawie nr (...), była zorientowana co w tej sprawie

należy zrobić. To nie powódka powodowała przedłużanie przedmiotowego postępowania kontrolnego, lecz wynikało to z okoliczności sprawy, że postępowanie trwało tak długo. Świadek przyznała, że nie ma ustalonych odgórnie terminów na przygotowanie protokołu, jak również, że nie wyznaczyła powódce żadnego terminu na napisanie protokołu, wskazując wręcz, że nie była w stanie określić w jakim terminie powódka powinna napisać protokół. Świadek zwróciła też uwagę na fakt, że w czasie gdy miał być pisany omawiany protokół, powódka była odrywana od tej pracy, bowiem kierowano ją wówczas do wykonywania zadań w wydziale kontroli środków unijnych. Zdaniem Sądu Okręgowego z powyższego jednoznacznie wynika, że opóźnienie w zakończeniu sprawy (...) nie było spowodowane brakiem wiedzy powódki czy umiejętności prowadzenia przez nią sprawy, lecz wyłącznie przyczynami obiektywnymi, niezależnymi od niej.

Zdaniem Sądu orzekającego również w zakresie kryterium „doskonalenie zawodowe” powódka powinna była zostać oceniona co najmniej na poziomie „powyżej oczekiwań”, a nie jak przyjęła oceniająca A. J. - „na poziomie oczekiwań”. W załączniku nr 1 do rozporządzenia z 2009 r. dookreślono, że pod pojęciem „doskonalenie zawodowe” należy rozumieć: „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”. W ocenie Sądu Okręgowego już sama okoliczność, że M. K. w dniu 7 grudnia 2009 r. złożyła z wynikiem pozytywnym egzamin kwalifikacyjny na stanowisko inspektora kontroli skarbowej uzasadniał przyznanie jej oceny - w zakresie kryterium „doskonalenie zawodowe – „na poziomie powyżej oczekiwań”, a nie jak przyjął pracodawca „na poziomie oczekiwań”. Powódka przystąpiła do egzaminu z własnej inicjatywy, bowiem pracodawca nie wymagał tego od niej. B. N. - bezpośrednia przełożona powódki z okresu jej zatrudnienia w W2E - przyznała, że egzamin na stanowisko inspektora kontroli skarbowej jest ciężkim egzaminem, na który nie wszyscy się decydują, wskazując że sama takiego egzaminu nie zdawała. Uzasadniało to przyznanie oceny w zakresie kryterium „doskonalenie zawodowe” co najmniej na poziomie powyżej oczekiwań, a nie jak przyjął pozwany na poziomie oczekiwań pracodawcy.

Co więcej Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że z ustaleń stanu faktycznego wynikało jednoznacznie, że M. K. w okresie objętym okresową oceną brała udział w niemalże wszystkich szkoleniach obowiązkowych i fakultatywnych organizowanych przez pracodawcę, a związanych z charakterem wykonywanej przez nią pracy. Dodatkowo, we wrześniu 2010 r. wzięła również udział w szkoleniu specjalistycznym prowadzonym przez Prokuratora Prokuratury Okręgowej dotyczącym przesłuchania świadków i podejrzanych oraz zagadnień związanych z przeszukianiem, a w listopadzie 2010 r. uczestniczyła w innym szkoleniu zewnętrznym - z zakresu przestępczości korupcyjnej. Powódka jako jedyna wzięła udział w szkoleniu dotyczącym tajemnicy bankowej. Z tego względu sąd pierwszej instancji w zakresie kryterium „doskonalenie zawodowe” przyznał powódce wyższą notę częściową, tj. ocenę „powyżej oczekiwań”.

W tej sytuacji ilość zdobytych przez M. K. punktów okazała się wyższa o dwa, a w konsekwencji średnia arytmetyczna z ocen częściowych wyniosła 3,625, nie zaś 3,375. Zgodnie z regulacją § 11 ust. 3 lit. d rozporządzenia z 2009 r. taki wynik oznaczał więc przyznanie powódce oceny końcowej „powyżej oczekiwań”. W konsekwencji Sąd Okręgowy dokonał zmiany wystawionej powódce oceny okresowej, o czym orzekł w punkcie I sentencji wyroku. W pozostałym zakresie sąd pierwszej instancji oddalił powództwo, tj. w zakresie żądanej zmiany ocen częściowych „zorientowania na osiągnięcie celów”, oraz „samodzielność i inicjatywa”. Zwrócił bowiem uwagę, że zakwestionowane kryteria mające charakter niedookreślony i ocenny mogły być badane tylko pod kątem rażącego zaniżenia przez pracodawcę oceny w kontekście zgromadzonego materiału dowodowego. Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy okazał się zaś niewystarczający dla stwierdzenia, że także w zakresie tych kryteriów A. J. rażąco zaniżyła ocenę powódki.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik organu rentowego, który zaskarżył rozstrzygnięcie w części dotyczącej punktu I i III, tj.: zmiany oceny okresowej M. K. z dnia 24 października 2011 r. polegającej na przyznaniu przez Sąd Okręgowy oceny częściowej w zakresie kryteriów: „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” oraz „doskonalenie zawodowe” z ocen „na poziomie oczekiwań” na oceny „powyżej poziomu oczekiwań”, a co za tym

idzie ustalenia ogólnego poziomu spełnienia kryteriów oceny, z oceny „na poziomie oczekiwań” na ocenę „powyżej oczekiwań”, oraz rozstrzygnięcie co do zwrotu kosztów procesu.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1) naruszenie art. 321 § 1 w związku z art. 477¹ oraz art. 328 § 2 k.p.c. polegające na wydaniu wyroku ponad żądanie powódki domagającej się jedynie nakazania pracodawcy dokonania zmiany oceny okresowej na ocenę „powyżej oczekiwań” nie zaś dokonania takiej oceny przez sąd, który błędnie przyjął, że w zakresie sporządzania ocen okresowych ma te same uprawnienia co dyrektor generalny urzędu na podstawie art. 83 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej pomimo, iż żaden przepis nie daje sądowi kompetencji do orzekania w tym zakresie;

2) sprzeczność istotnych ustaleń sądu pierwszej instancji z treścią zebranego materiału dowodowego poprzez błędne przypisanie pozwanemu twierdzeń dotyczących zasięgania przez A. J. opinii o pracy powódki u innych pracowników poza B. N. i przypisanie temu działaniu charakteru istotności; przypisanie świadkom twierdzeń niezgodnych ze złożonymi przez nich zeznaniami, w tym przede wszystkim E. K. i M. S.; oraz przyjęcie za istotne dla kwestii doboru kryteriów oceny, faktu zmiany zakresu obowiązków powódki związanej ze zmianą stanowiska pracy oraz oczekiwań pracodawcy, co do pracy na tych stanowiskach i konieczności przedstawienia nowych kryteriów oceny, przy jednoczesnym uznaniu zasadności dokonania oceny w oparciu o dotychczasowe kryteria; uznaniu przez sąd zasadności oceny pracy powódki w okresie od dnia ostatniej oceny do momentu przejścia do nowej komórki organizacyjnej;

3) niewyjaśnienie okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy w zakresie kryteriów „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” oraz „doskonalenie zawodowe” pod kątem ustalenia czy A. J. mogła mieć podstawy do oceny powódki na „poziomie oczekiwań” za okres pracy w I Oddziale (...) (VI Wydziału (...)), tj. od dnia 1 lutego 2010 r. do dnia 24 października 2011 r.

4) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów polegającą przede wszystkim na uznaniu, iż zeznania (...), do której obowiązków należała ocena pracy powódki, mają jedynie walor pomocniczy, chociaż wyjaśnienie motywów tej oceny stanowi istotę niniejszego sporu; a także: wybiórczą, selektywną ocenę między innymi zeznań E. K. z którą powódka przeprowadziła najwięcej postępowań i M. S., którzy, jako jedyni wyjaśnili przed Sądem na czym konkretnie polegało wykonywanie przez powódkę obowiązków w I Oddziale (...) (od 1 kwietnia 2011 r. VI Oddziale (...)) w okresie poddanym ocenie, nie ograniczając się do gołosłownych, ogólnikowych i niedookreślonych zwrotów i sformułowań używanych przez świadków, którym Sąd dał wiarę; tym samym zarzucam również naruszenie art. 328 § 2 k.p.c.;

5) naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 83 ust. 4, art. 81 ust. 3 i 6 ustawy o służbie cywilnej poprzez błędne przyjęcie, że sądowi pracy przysługuje prawo do dokonania oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej z uwagi na uprawnienia dyrektora generalnego urzędu, oraz błędne przyjęcie, że bezpośredni przełożony ma obowiązek oceniania pracownika na podstawie opinii innych pracowników w zakresie pracy w innej komórce organizacyjnej nie podlegającej jego kierownictwu.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części i zasądzenie kosztów postępowania w pierwszej instancji na rzecz pozwanego, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Ponadto wniósł o zasądzenie na rzecz Urzędu Kontroli Skarbowej w S. kosztów postępowania w drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację pozwanego M. K. wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja Urzędu Kontroli Skarbowej w S. okazała się zasadna jedynie w znikomym zakresie. Sąd Apelacyjny w całości podzielił ustalenia faktyczne oraz ocenę prawną zaprezentowane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dokonując jego korekty jedynie w nieznacznym zakresie – dotyczącym oznaczenia stroni wykonania wyroku po jego uprawomocnieniu się.

Na wstępie Sąd Apelacyjny zauważa, że wątpliwość stron procesowych jak i sądów pierwszej instancji rozpoznających niniejszą sprawę co do właściwości sądu w niniejszej sprawie została rozstrzygnięta w wyroku Sądu Najwyższego z 30 października 2013 r. (sygn. II PK 32/13, vide: baza orzeczeń Sądu Najwyższego dostępna na stronie <http://www.sn.pl>). W orzeczeniu tym stwierdzono, że do rozpoznania w pierwszej instancji spraw dotyczących oceny okresowej członków korpusu służby cywilnej właściwy jest sąd rejonowy. Oznacza to, że niezasadne było przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Szczecinie, VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, a właściwym był, tak jak to określono początkowo, Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie. Mimo dostrzeżenia tego uchybienia nie wpłynęło to jednak na rozpoznanie sprawy przez sąd drugiej instancji, bowiem nieważność postępowania zachodzi jedynie, jeżeli sąd rejonowy orzekł w sprawie, w której sąd okręgowy był właściwy bez względu na wartość przedmiotu sporu (art. 379 pkt 6 k.p.c.).

Przechodząc do istoty sprawy Sąd Apelacyjny stwierdza, że w działaniu sądu pierwszej instancji nie dopatrył się naruszenia art. 83 ust. 4 oraz art. 81 ust. 3 i 6 ustawy o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 roku (Dz. U. Nr 227, poz. 1505). Przepisy ustawy tej regulują kwestię sporządzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej oraz pracowników służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Oceny pracownicze stanowią istotny element zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. Są mechanizmem oceny wykonywania powierzonych obowiązków, wyznaczania kierunków rozwoju zawodowego oraz elementem motywacyjnym. Stanowią dla pracowników źródło rzetelnych informacji, w jaki sposób jest oceniana ich praca. Ocena okresowa dotyczy wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy, a jej niezbędnym elementem są wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego ocenianego (tak w Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz; W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz; LEX 2012, Wydanie II).

Oceniani członkowie korpusu służby cywilnej mają zatem prawo i obowiązek podlegania ocenom okresowym, co wynika bezpośrednio z ich stosunku pracy. W przypadku podważania prawidłowości wydanych względem nich ocen służy im prawo wniesienia odwołania do właściwego sądu pracy. W konsekwencji sąd powszechny dokonuje prawidłowości wydanej względem pracownika oceny zarówno pod względem formalnym jak i merytorycznym. Stwierdzenie, że sąd pracy nie może ingerować w wydaną przez przełożonego opinię i w wyniku przeprowadzonego postępowania dokonywać jej zmiany, czyniłoby postępowanie w tej sprawie iluzorycznym. Ze stanowiskiem takim, które pozwany prezentuje w swej apelacji zgodzić się nie można.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego problematyka dostępności drogi sądowej w sprawach dotyczących oceny pracownika była szczegółowo rozpatrywana (zobacz stanowisko zaprezentowane w postanowieniu z dnia 4 lutego 2009 r., sygn. II PK 226/08, OSNP 2010/19-20/238 oraz wyroku z dnia 6 kwietnia 2011 r., sygn. II PK 274/10, LEX nr 829121). Co więcej uznano wprost, że nie po to stwierdzono dopuszczalność drogi sądowej, aby następnie sąd powszechny nie przeprowadzał postępowania dowodowego i oddalał powództwo. Zasadność roszczenia można ocenić bowiem dopiero po przeprowadzeniu postępowania cywilnego. Z art. 45 ust. 1 Konstytucji oraz art. 6 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności wynika obowiązek wysłuchania strony i wyjaśnienia sprawy, czyli co najmniej dostatecznego wyjaśnienia jej podstawy lub okoliczności spornych. W przeciwnym razie wydanie wyroku i oddalenie powództwa może być uznane za nierozpatrzenie sprawy wbrew obowiązkowi wynikającemu z tych podstawowych regulacji. Sąd powszechny powołany jest wszak zgodnie z art. 2 k.p.c., a także art. 175 ust. 1 i art. 177 Konstytucji, do rozpoznania sprawy. Sąd pracy nie zastępuje pracodawcy w sporządzaniu okresowej oceny kwalifikacyjnej, może ją jednak kontrolować, gdy wymaga tego przedmiot sprawy (sporu). Ocena wydawana przez pracodawcę nie może być dowolna skoro ma oparcie w ustawie i w samym jej modelu przyjmuje się możliwość odwołania i weryfikacji oceny.

Ponadto w wyroku z dnia 30 października 2013 r. (sygn. II PK 32/13, vide: baza orzeczeń Sądu Najwyższego dostępna na stronie <http://www.sn.pl>) Sąd Najwyższy stwierdził, że: „pracodawca nie działa przypadkowo i dowolnie sporządzając ocenę okresową pracownika, gdyż ma wyznaczone podstawy (kryteria) i granice tej oceny. Ocena okresowa pracowników służby cywilnej ma swoje uzasadnienie, na pewno chodzi, o jakość i efektywność tej służby. Przedmiot oceny dotyczy pracy zatrudnianych pracowników, a ściślej wykonywanych obowiązków i w tej roli pracodawca realizuje swoje zadanie wynikające ze stosunku pracy. Pracownik zobowiązany jest poddać się ocenie okresowej i przyjmując ją albo wnieść sprzeciw z prawem do dalszej kontroli w postępowaniu przed sądem pracy w przypadku nieuwzględnienia jego sprzeciwu od oceny okresowej”. Ponadto „pracodawca jest obowiązany kierować się kryteriami obiektywnymi, a nie osobistymi sympatiami czy antypatiami oraz działać sprawiedliwie. Pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Kryterium oceny jego pracy nie mogą natomiast stanowić oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., sygn. I PKN 428/98, OSNAP 1999/1/7).

Powyższe oznacza, że sąd pracy ma legitymację do tego, aby dokonać weryfikacji ocen wystawianych przez pracownika służby cywilnej przez jego przełożonego na podstawie art. 83 ust. 4 oraz art. 81 ust. 3 i 6 ustawy o służbie cywilnej. W następstwie rozpoznania powództwa po stronie sądu istnieje uprawnienie do merytorycznej ingerencji w podważaną przez pracownika ocenę i nakazanie jej zmiany przy uwzględnieniu wskazań sądu pracy. Tylko takie działanie stanowić bowiem będzie realizację prawa strony do rozpoznania jej sprawy przez sąd zgodnie z art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że zaskarżona przez powódkę ocena okresowa członka korpusu służby cywilnej dotyczyła okresu jej pracy od 28 października 2009 r. do 24 października 2011 r. co wynika bezpośrednio z Części IV arkusza oceny M. K. wystawionego przez kierownika oddziału A. J. (k.129 części B akt osobowych pracownika). W okresie tym powódka pracowała w dwóch różnych Oddziałach Urzędu Kontroli Skarbowej w S., do 31 stycznia 2010 roku w W2E, a od 1 lutego 2010 r. w W2F1. Stanowiska zajmowane przez powódkę w obu tych oddziałach znacząco różniły się zakresem obowiązków, inny był też zakres oczekiwań pracodawcy w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowisku komisarza skarbowego w każdym z tych oddziałów. Ponadto M. K. w okresie od maja do sierpnia 2010 roku oraz od maja do lipca 2011 r. będąc pracownikiem W2F1 była oddelegowana do pracy w W2E do pomocy przy wykonywaniu czynności audytowych. Oznacza to, że w całym okresie objętym oceną okresową M. K. przez 10 miesięcy wykonywała obowiązki pracownika Wydziału (...), a przez 14 miesięcy pracownika Oddziału (...). Ponadto bezpośrednio przed sporządzeniem oceny okresowej pracowała w dokonującym oceny W2F1 jedynie 3 miesiące. Z tego względu (mając na uwadze okres za jaki sporządzona była zaskarżona przez powódkę ocena) zasadne było odniesienie kryteriów dokonywania oceny pracownika do sposobu wykonywania przez niego pracy w obydwu oddziałach pozwanego.

W apelacji podniesiony został szereg uwag odnośnie oceny zeznań świadków i formułowanych przez nich twierdzeń odnośnie sposobu wykonywania pracy przez M. K.. Skarżący zarzuca sądowi pierwszej instancji dokonanie błędnej oceny odnośnie wypełniania przez powódkę obowiązków pracowniczych w kontekście kryteriów „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” oraz „doskonalenie zawodowe”.

Na wstępie za sądem pierwszej instancji przypomnieć należy, że po objęciu w dniu 1 lutego 2010 r. przez powódkę stanowiska komisarza skarbowego w I Oddziale (...) (aktualnie VI Wydziale (...)) aż do dnia dokonania zaskarżonej oceny okresowej nie przedstawiono M. K. nowych kryteriów oceny, nie omówiono z nią głównych obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez nią stanowiska pracy w kontekście oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym podlegać będzie ocenie oraz sposobu realizacji tych celów. Nowe kryteria oceny obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez powódkę obecnego stanowiska pracy, w tym oczekiwania co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia oraz sposobu realizacji tych celów zostały z M. K. omówione dopiero w dniu 23 listopada 2011 r., tj. w momencie przedstawienia pracownikowi do zapoznania się z nowym arkuszem okresowej jego oceny, z terminem sporządzenia oceny okresowej

na dzień 24 października 2013 r. Oznacza to, że względem powódki nie można w sposób uzasadniony formułować zarzutów, że od dnia 1 lutego 2010 r. nie spełniła stawianych wobec niej oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia oraz sposobu realizacji tych celów.

Zarazem w sprawie istotne było to, że w dniu 28 października 2009 r. powódce został przedstawiony do zapoznania się dotyczący jej arkusz okresowej oceny pracownika służby cywilnej, w którym wskazano, że uwzględniając treść sporządzonej oceny oraz realizację powierzonych zadań służbowych oczekuje się od ocenianej dalszego systematycznego uzupełniania wiedzy zawodowej z ukierunkowaniem na zakres zagadnień dotyczący funduszy strukturalnych, inicjatyw europejskich oraz krajowych programów operacyjnych w poszczególnych okresach finansowania. Wskazano także, że w trakcie realizacji postępowań kontrolnych i audytów oczekuje się od niej wykazywania większą inicjatywą i samodzielnością w podejmowanych działaniach objętych poleceniem służbowym, zaś w przypadku powołania na inspektora kontroli skarbowej - dalszej efektywnej pracy w tutejszym Wydziale. Jako optymalne metody rozwoju M. K. podano: 1. Udział w szkoleniach centralnych organizowanych przez Departament Ochrony Interesów Finansowych Unii Europejskiej. 2. Doskonalenie technik kontroli i audytu środków pochodzących z Unii Europejskiej. 3. Przygotowywanie materiałów i prowadzenie szkoleń wewnętrznych z zakresu kontroli środków pochodzących z Unii Europejskiej. 4. szkolenia indywidualne w zakresie powierzonych zadań. M. K. potwierdziła na arkuszu oceny kwalifikacyjnej fakt zapoznania się 28 października 2009 r. z kryteriami oceny oraz terminem sporządzenia oceny na piśmie oraz fakt omówienia z ocenającym (ówczesną przełożoną, B. N.) głównych obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez nią stanowiska pracy, oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym podlegać będzie ocenie oraz sposobu realizacji tych celów. Wskazane oczekiwania powódka mogła zrealizować wyłącznie w W2E. Stwierdzenie zatem, iż podczas pracy w W2F1 M. K. dokonywała „doskonalenia zawodowego” oraz posiadała „wiedzę specjalistyczną i umiejętności jej wykorzystania” w zakresie odpowiadającym oczekiwaniom ocenającego (3 punkty) jest niezasadne. Powódka nie została bowiem zapoznana z oczekiwaniami pracodawcy względem jej osoby za okres podlegający ocenie. Mimo tego, powódka podejmowała takie działania i wykazywała się takimi cechami, które uzasadniały przyjęcie, że wskazane powyżej kryteria oceny powinny zostać zakwalifikowane jako odpowiadające ocenie 4 punktów.

Sąd Okręgowy w sposób szczegółowy i niezwykle precyzyjny rozważył zasadność wystawienia przez pracodawcę oceny kryterium „doskonalenia zawodowego” M. K. w całym spornym okresie. Przede wszystkim trafnie podkreślone zostało, że najdonioślejsze z punktu widzenia niniejszej sprawy okazało się złożenie przez powódkę w dniu 7 grudnia 2009 r. z wynikiem pozytywnym egzaminu na stanowisko inspektora kontroli skarbowej. Egzamin ten nie był względem pracownika wymagany i nie stanowił też wypełnienia zaleceń pracodawcy. M. K. z własnej inicjatywy, w sposób znaczący, podniosła swoje wykształcenie zdając egzamin, na podstawie którego potwierdziła posiadanie kwalifikacji niezbędnych do zajmowania stanowisk we wszystkich komórkach organizacyjnych Urzędu Kontroli Skarbowej w S.. Co więcej pracownik ten posiada obecnie wyższe kwalifikacje zawodowe niż jej przełożony z Wydziału (...). Sam ten tylko fakt (zaistniały w okresie objętym kontrolą) uzasadniał uznanie, że M. K. w zakresie „doskonalenia zawodowego” spełniła to kryteriom co najmniej „powyżej oczekiwań (4 punkty)”. Wzmacnia tę ocenę fakt, że powódka w spornym okresie uczestniczyła w szeregu szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych, obowiązkowych i fakultatywnych, stanowiących formę jej doskonalenia zawodowego. Po 1 lutego 2010 r., kiedy rozpoczęła pracę w W2F1, brała udział w dziesięciu szkoleniach wewnętrznych organizowanych przez pracodawcę, tj. w marcu, maju, czerwcu, wrześniu i listopadzie 2010 r. oraz w styczniu, lutym, marcu, kwietniu i sierpniu 2011 r. Ponadto M. K. wykazywała dalsze zaangażowanie w poszerzaniu swojej wiedzy odbywając zewnętrzne szkolenia specjalistyczne prowadzone przez Prokuratora Prokuratury Okręgowej (wrzesień 2010 r.) i z zakresu przestępczości korupcyjnej (listopad 2010 r.). Jako jedyna spośród pracowników Oddziału (...) wzięła też udział w szkoleniu dotyczącym tajemnicy bankowej.

Uwzględnienie tych okoliczności uzasadniało podważanie przez M. K. oceny dokonanej przez przełożoną A. J. sposobu jej „doskonalenia zawodowego”. Działania powódki w zakresie poszerzania wiedzy, ilość odbytych szkoleń, złożenie egzaminu na inspektora kontroli skarbowej, uzasadniały przyjęcie, że M. K. przewyższyła oczekiwania pracodawcy,

co uzasadniało przyznanie jej za to kryterium 4 punktów. Skarżący nie zdołał skutecznie wzruszyć takiego ustalenia sądu pierwszej instancji.

Odnosnie kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” również i w tym zakresie sąd drugiej instancji nie podzielił zarzutów apelacji. Przede wszystkim zwraca uwagę rozbieżność wystawionej przez przełożonego oceny tego kryterium, a pisemnym uzasadnieniem zawartym w rubryce „Podsumowanie oceny okresowej”, w którym należy m.in. „wskazać mocne i słabe strony ocenianego”. A. J. opisała tam, że oceniana „poprzez umiejętne wykorzystywanie wiedzy zawodowej bez problemu wchodziła w nowe obszary kontroli. Zlecane przez przełożonych zadania wykonywała w sposób wzorcowy, aktywnie uczestnicząc w postępowaniach kontrolnych wymagających zdolności analitycznych. Do prowadzonych postępowania kontrolnych włącza się czynnie i samodzielnie realizuje szereg zadań. Uczestnicząc w postępowaniach w zakresie nieujawnionych źródeł przychodów i podatku dochodowego od osób fizycznych, systematycznie pogłębia wiedzę poprzez zdobywanie doświadczenia zawodowego i samokształcenie”. W tym kontekście stwierdzić należy, że ocena, iż pracownik wzorcowo wykonuje zadania, aktywnie uczestniczy w postępowaniach kontrolnych wymagających zdolności analitycznych, czynnie włącza się do prowadzonych postępowania kontrolnych i samodzielnie realizuje szereg zadań, wskazuje na rozbieżność z oceną 3 punktową w 5 stopniowej skali. Pozwany wystawienie powódce oceny „na poziomie oczekiwań” uzasadniał m.in. tym, że M. K. nie poradziła sobie przy prowadzeniu sprawy nr (...), bowiem protokół kontroli w tej sprawie pisany jest od lutego 2011 r. i nie został dotychczas zakończony. Zarazem pracodawca pomijał fakt, że w czasie w jakim powódka zajmowała się tą sprawą była okresowo oddelegowana do pracy w innym oddziale i zajmowała się przez okres kilku miesięcy inną problematyką. Ponadto pracownicy nie został wyznaczony przez przełożonego żaden termin na sporządzenie protokołu w tej sprawie, co więcej u pracodawcy nie ma ustalonych ogólnie terminów na napisanie protokołu. Nie sposób zatem zasadnie rozliczać powódkę z działań, bądź ich braku w sytuacji gdy nie mają one żadnego odniesienia. Nie bez znaczenia jest również to, co potwierdzają wszystkie przesłuchane na tę okoliczność osoby, że protokół w sprawie nr (...) jest jednym z trudniejszych protokołów sporządzanych w spornym okresie w Urzędzie Kontroli Skarbowej w S.. Przedłużenie postępowania kontrolnego nie było powiązane z zaniechaniami powódki, lecz wynikało z okoliczności sprawy, tj. z przyczyn obiektywnych niezależnych od pracownika. Odpadnięcie głównej przyczyny dla jakiej A. J. ocenić miała M. K., jako osobę umiejącą wykorzystać swoją wiedzę specjalistyczną „na poziomie oczekiwań”, uzasadniało podważenie prawidłowości wydanej wobec pracownika oceny.

Sąd drugiej instancji nie dopatrył się także podstaw do uznania, że ocena materiału dowodowego w postaci zeznań przesłuchanych w sprawie świadków była dowolna bądź wybiórcza. Przede wszystkim świadek M. S. w sposób jasny sformułował twierdzenie, że „wszystko zostało [przez powódkę] wykonane bezbłędnie. W skali od 1-6 oceniłbym powódkę na 5, bo były jakieś poprawki. Nie były to błędy merytoryczne, chodziło o (...) styl”. Zdaniem tego świadka powódka miała w okresie, którego dotyczy wystawienie oceny „podobną wiedzę merytoryczną jak ja” (k. 333v). Także zaprezentowaną w uzasadnieniu Sądu Okręgowego ocenę zeznań pozostałych świadków uznać należało za zgodną z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c.

W apelacji pozwany wyraża pogląd, że rzekome wykonywanie przez powódkę czynności powtarzalnych i odtwórczych uzasadniało ocenę pracy M. K. „na poziomie oczekiwań”, a powódka nie wykazywała się własną inicjatywą przy wykonywaniu zadań służbowych. Abstrahując od zasadności tego stwierdzenia Sąd Apelacyjny podkreśla, że uwagi te nie mają żadnego związku z oceną kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”. Skoro M. K. miały być powierzane prace proste, a posiadała ona (co zostało wyjaśnione we wcześniejszej części rozważań) wykształcenie więcej niż oczekiwane względem pracownika zatrudnionego na jej stanowisku, zatem niezasadne jest czynienie zarzutu, że umiejętność wykorzystania wiedzy specjalistycznej nie przewyższała oczekiwań pracodawcy. Działania polegające na nie podejmowaniu się czynności wykraczających poza polecenia służbowe można jedynie oceniać według kryterium „samodzielność i inicjatywa”. Ten aspekt oceny „na poziomie oczekiwań” nie został jednak wyrokiem Sądu Okręgowego zmieniony, zaś powództwo M. K. podlegało w tym zakresie oddaleniu.

Na koniec sąd drugiej instancji pragnie się odnieść do zarzutu postawionego Sądowi Okręgowemu orzekania ponad żądanie powódki i naruszenie art. 321 § 1 k.p.c.. Sąd Apelacyjny przychylił się do stanowiska skarżącego w tym zakresie i dokonał zmiany sentencji wyroku o tyle, że nakazał pozwanemu Urzędowi Kontroli Skarbowej w S. jako

pracodawcy M. K. zmianę oceny okresowej z dnia 24 października 2011 r. odnośnie przyznanych jej ocen cząstkowych, a także w zakresie ogólnego poziomu spełnienia kryteriów oceny, z „na poziomie oczekiwań”, na „powyżej oczekiwań”. Sąd odwoławczy stoi na stanowisku, że sąd pracy dokonując weryfikacji prawidłowości oceny okresowej pracownika nie może w tym zakresie działać w zastępstwie pracodawcy, a jedynie nakazać mu odpowiednie działania bądź zaniechania. W przypadku niezastosowania się do rozstrzygnięcia sądu pracy orzeczenie będzie podlegać wykonaniu w drodze ewentualnej egzekucji sądowej.

Zarazem sąd drugiej instancji nie znalazł podstaw do dalej idącej ingerencji w rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego i pozostałe zarzuty zawarte w apelacji pozwanego oddalił jako bezzasadne na podstawie art. 385 k.p.c.

Ponieważ apelacja Urzędu Kontroli Skarbowej w S. w zasadniczej części podlegała oddaleniu powódka powinna zostać uznana za wygrywającą sprawę, a co za tym idzie, na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c. przysługuje jej zwrot kosztów postępowania apelacyjnego. Z tego względu Sąd Apelacyjny zasądził od pozwanego, jako przegrywającego sprawę, koszty zastępstwa procesowego na rzecz M. K. reprezentowanej przez radcę prawnego przed sądem drugiej instancji. W oparciu o dyspozycję § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490) zasądzeniu podlegała kwota 120,00 złotych.

SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska SSA Zofia Rybicka – Szkibiel