



Sygn. akt II PSKP 24/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący)

SSN Romuald Dalewski (sprawozdawca)

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa M. S.

przeciwko Skarbowi Państwa - Izbie Administracji Skarbowej w B.

o odwołanie od oceny okresowej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 listopada 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy
z dnia 27 maja 2021 r., sygn. akt VI Pa 20/21,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powódka M. S. wniosła odwołanie od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej, jako pracownika pozwanej Izby Administracji Skarbowej w B. domagając się jej uchylenia w całości lub w części w celu jej ponownego sporządzenia. W uzasadnieniu powódka podała, iż dnia 6 lipca 2020 r. została poddana ocenie okresowej za okres zatrudnienia od 1 sierpnia 2019 r. do 7

czerwca 2020 r., w wyniku której otrzymała ocenę na poziomie oczekiwań, ze średnią arytmetyczną ocen częściowych 5,86. Zdaniem powódki pracodawca naruszył przepisy ustawy o służbie cywilnej oraz Kodeksu pracy poprzez nieuwzględnienie przez przełożonego w sporządzonej ocenie okresowej oceny poprzedniego przełożonego za czas, gdy pełnił on swoją funkcję, a nadto naruszył obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana Izba Administracji Skarbowej w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany podał, że powódka niezasadnie dochodzi przyznania jej wyższej oceny okresowej. Pracodawca uznał, iż wskazane przez powódkę dodatkowe zadania nie kwalifikują się do przyznania jej oceny na poziomie powyżej oczekiwań, a wszystkie argumenty wskazane przez powódkę rozważono przez oceniającego, odrębnie dla każdego z kryteriów.

Wyrokiem z dnia 3 lutego 2021 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił ocenę okresową powódki przeprowadzoną w dniu 6 lipca 2020 r. za okres zatrudnienia od 1 sierpnia 2019 r. do 7 czerwca 2020 r. w całości i nakazał jej ponowne sporządzenie (pkt 1) oraz kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa (pkt 2).

U podstaw takiego rozstrzygnięcia legły następujące ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne: Sąd Rejonowy ustalił, że M. S. od dnia 15 czerwca 1994 r. zatrudniona jest w Izbie Administracji Skarbowej w B. (wpierw u poprzednika prawnego pozwanej — w Izbie Skarbowej w B.) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym w okresie od 1 sierpnia 2019 r. do 7 czerwca 2020 r. na stanowisku p.o. Kierownika Działu w [...] Dziale [...]. Jej bezpośrednim przełożonym był Naczelnik Wydziału [...]. Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności powódki na zajmowanym stanowisku polegał na: organizowaniu, kierowaniu i nadzorowaniu pracy podległych pracowników; orzekaniu w drugiej instancji w sprawach dotyczących wysokości zobowiązań podatkowych, straty, dochodu oraz odsetek za zwłokę z tytułu: podatku dochodowego od osób fizycznych, podatku dochodowego od osób prawnych, podatku tonażowego, wpłat z

zysku; w zakresie właściwości komórki; orzekaniu w I instancji oraz nadzorze nad przygotowaniem rozstrzygnięć w trybach nadzwyczajnych w zakresie właściwości komórki; orzekaniu w sprawach przenoszenia odpowiedzialności podatkowej płatnika; rozpatrywaniu ponagleń na niezakończanie sprawy w terminie; rozpatrywaniu sporów kompetencyjnych dotyczących właściwości naczelnika urzędu skarbowego w sprawach będących w zakresie właściwości komórki; nadzorze nad przygotowaniem projektów rozstrzygnięć w sprawach kar porządkowych w rozumieniu przepisów Ordynacji Podatkowej; współpracy i współdziałaniu z Działem Obsługi Prawnej oraz innymi komórkami organizacyjnymi IAS w B. w zakresie prawidłowego stosowania przepisów ogólnego prawa podatkowego oraz prawa materialnego w zakresie objętym właściwością rzeczową komórki; nadzorze nad opracowywaniem odpowiedzi na skargi do sądów administracyjnych, innych pism procesowych w postępowaniach przed tymi sądami oraz wniosków o sporządzenie i wniesienie skarg kasacyjnych; udziale w postępowaniach przed sądami administracyjnymi w zakresie objętym właściwością rzeczową komórki; nadzorze i koordynowaniu na poziomie województwa wymiany oraz analizy informacji dotyczących dochodów z podatków dochodowych; zgłaszaniu uwag do projektów aktów prawnych oraz propozycji zmian w przepisach; nadzorze nad przygotowywaniem analiz, sprawozdań sporządzanych przez pracowników na potrzeby Ministerstwa Finansów oraz innych jednostek; organizowaniu szkoleń, instruktaży, spotkań roboczych i narad dla podległych pracowników oraz urzędów skarbowych, a także opracowywanie modułów szkoleniowych, w szczególności w zakresie orzecznictwa podatkowego oraz zadań KAS, z uwzględnieniem zaistniałych nieprawidłowości i uchybień oraz orzecznictwa sądowego; nadzorze nad przygotowywaniem projektów odpowiedzi na zapytania podległych organów podatkowych w zakresie stosowania przepisów prawa podatkowego w zakresie działania Działu; przydziale spraw pracownikom z uwzględnieniem złożoności sprawy oraz stopnia obciążeniem pracą; odpowiedzialności za prawidłowe, terminowe, zgodne z przepisami prawa wykonywanie zadań podległych pracowników; nadzorze nad archiwizowaniem dokumentów zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa; nadzorze nad rejestracją korespondencji przychodzącej i wychodzącej Działu; informowaniu

bezpośredniego przełożonego o realizacji zadań Działu oraz dostrzeżonych nieprawidłowościach; udziale w szkoleniach organizowanych dla kadry kierowniczej przez KAS lub Ministerstwo Finansów; zapoznawaniu pracowników z bieżącymi zadaniami, formami i metodami ich realizacji; udzielaniu podległym pracownikom instrukcji i wytycznych do realizacji zadań w ramach obowiązujących przepisów; aprobowaniu projektów rozstrzygnięć przygotowanych przez podległych pracowników Działu, przekazywanie do podpisu Dyrektora, Zastępcy Dyrektora, Naczelnika Wydziału lub podpisywanie w ramach upoważnienia; aprobowaniu pism, analiz i sprawozdań przygotowywanych przed podległych pracowników a kierowanych do Ministerstwa Finansów, urzędu celno- skarbowego, urzędów skarbowych, podatników i innych jednostek, przekazywanie do podpisu Dyrektora, Zastępców Dyrektora, Naczelnika Wydziału lub podpisywanie w ramach upoważnienia; sporządzaniu i aktualizacji opisów stanowisk pracy oraz zakresów czynności i oceny podległych pracowników; wstępnym zatwierdzaniu planów wypoczynkowych; wykonywaniu innych zadań i czynności zleconych przez Dyrektora, Zastępcę Dyrektora lub Naczelnika Wydziału.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że 6 lipca 2020 r. powódkę poddano ocenie okresowej za okres od 1 sierpnia 2019 r. do 7 czerwca 2020 r. na stanowisku pracy p.o. Kierownika Działu. Oceny dokonywał M. T., który w dniu 1 maja 2020 r. przejął obowiązki Naczelnika Wydziału. Otrzymał informację z kadr, iż w związku ze zmianą stanowiska pracy powódki wymagana będzie ocena jej dotychczasowej pracy. Wobec tego skontaktował się z powódką e-mailem, prosząc ją o spotkanie w sprawie rozmowy oceniającej. Powódka wyszczególniła w odpowiedzi także wszystkie dodatkowe zadania, które wówczas wykonywała. Rozmowę oceniającą przeprowadził z powódką dnia 6 lipca 2020 r. Przełożony powódki oceny dokonywał w oparciu o wyniki załatwionych spraw przez komórkę organizacyjną, którą kierowała powódka porównując je z pozostałymi komórkami. Ponadto wiedzę o jej pracy czerpał nie w sposób bezpośredni, gdyż podczas pełnienia obowiązków naczelnika wydziału, ze względu na zapobieganie rozprzestrzenianiu się epidemii 00710-19, wydział podzielono na dwie grupy. M. T. znalazł się w innej grupie, niż powódka. Nie konsultował się również z wcześniejszym przełożonym powódki, który przez większość ocenianego okresu miał sposobność bezpośredniej pracy z

powódka. W obowiązkowych kryteriach oceny w zarządzaniu ludźmi oraz podejmowaniu decyzji i odpowiedzialności oraz komunikacji powódce przyznano trzy oceny częściowe „na poziomie oczekiwań”, z kolei oceniając kryteria organizacji pracy i orientacji na osiągnięcie celów oraz komunikacji oceny częściowe były „powyżej oczekiwań”. W dodatkowych kryteriach wybranych przez oceniającego powódka uzyskała oceny częściowe „na poziomie oczekiwań” dla kryterium myślenia analitycznego oraz „powyżej oczekiwań” w związku z rzetelnością. Średnia arytmetyczna z ocen częściowych wynosiła 5,86, co skutkowało przyznaniem całościowej pozytywnej oceny „na poziomie oczekiwań”. Z oceną powódka nie zgodziła się i wniosła od niej sprzeciw. Rozpoznający sprzeciw Zastępca Dyrektora Izby Administracji Skarbowej w B. jednakże go nie uwzględnił.

Sąd Rejonowy dokonał ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki, a także na podstawie zeznań świadka M. T., któremu nie odmówił wiarygodności. Sąd przeprowadził także dowód z przesłuchania stron, który na zasadzie art. 302 k.p.c. ograniczono do przesłuchania powódki. Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy zaakcentował, że stan faktyczny był zasadniczo bezsporny między stronami. Kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było, czy uchybienia formalne w dokonaniu oceny pracy powódki przez jej bezpośredniego przełożonego skutkować winny uchYLENIEM tej oceny w zakresie objętym niniejszym postępowaniem. Sąd pierwszej instancji wskazał, że pracodawca powódki po dokonaniu przez oceny okresowej uznał całokształt jej pracy na poziomie oczekiwań. Powódka miała zdanie odmienne, uważając że jej praca winna zostać oceniona powyżej oczekiwań i w związku z tym zdecydowała się złożyć sprzeciw, który nie został uwzględniony i dlatego zdecydowała się skierować sprawę do sądu.

Następnie Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 83 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1559 ze zm.) od oceny okresowej służby, w terminie 7 dni od dnia zapoznania się z oceną, sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu. Sprzeciw rozpatruje się w terminie 14 dni od dnia wniesienia. Natomiast zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej

zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego. Zgodnie z art. 82 ustawy warunki i sposób przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej określa rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz.U. z 2016 r., poz. 470). Rozporządzenie to wskazuje m. in. według jakich kryteriów będą oceniani pracownicy zatrudnieni na określonych stanowiskach pracy. W zależności od zajmowanego stanowiska kryteria obligatoryjne zawsze są takie same i zostały określone w § 4 rozporządzenia. Omawiany akt normatywny nakłada na oceniającego pewne obowiązki i tak najpierw zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia oceniający przeprowadza z ocenianym rozmowę, podczas której omawia się:

- 1) główne obowiązki wynikające z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego; kryteria obowiązkowe i kryteria dodatkowe, jeżeli są wybierane przez oceniającego;
- 2) oczekiwania oceniającego co do sposobu spełniania kryteriów oceny przez ocenianego;
- 3) cele do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlega ocenie, jeżeli ich określenie jest uzasadnione ze względu na charakter obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, a także sposób realizacji wyznaczonych celów.

Oceniający może ponadto wybrać z wykazu kryteriów oceny nie więcej niż 3 kryteria dodatkowe, najistotniejsze ze względu na charakter obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego (ust. 2). Po przeprowadzeniu rozmowy, o której mowa w ust. 1, oceniający wpisuje do części I arkusza kryteria dodatkowe, jeżeli zostały wybrane, oraz termin sporządzenia oceny na piśmie. Następnie oceniający zapoznaje ocenianego z kryteriami oceny i terminem sporządzenia oceny na piśmie a oceniany potwierdza zapoznanie się z kryteriami oceny i terminem sporządzenia oceny na piśmie (§ 6). Czynności te dokonuje się w terminie 30 dni od dnia sporządzenia na piśmie poprzedniej oceny (§ 7).

Przed dokonaniem oceny na piśmie przełożony pracownika przeprowadza z nim rozmowę podczas której omawia z nim:

- 1) główne obowiązki wykonywane przez ocenianego w okresie, w którym podlegał ocenie, oraz sposób ich realizacji, z uwzględnieniem spełniania przez ocenianego ustalonych kryteriów oceny;
- 2) sposób realizowania przez ocenianego celów do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlegał ocenie, jeżeli cele te zostały wyznaczone;
- 3) kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby ocenianego w zakresie podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia umiejętności.

Oceniany zgodnie z § 12 rozporządzenia winien zostać niezwłocznie zapoznany z oceną sporządzoną na piśmie.

Następnie Sąd Rejonowy podkreślił, że ocena okresowa urzędnika i pracownika służby cywilnej jest zbiorem (sumą) określonych ocen (opinii) wyrażanych według określonych kryteriów za pomocą przyjętej punktacji. Jak każda więc opinia ze swej istoty nie jest wolna od subiektywnego osądu osoby oceniającej. Przyjęcie określonych kryteriów ma przydać ocenie walor obiektywizmu, lecz nie pozbawia pracodawcy prawa do indywidualnej oceny pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 274/10, LEX nr 829121). W konsekwencji sąd nie jest uprawniony do podwyższania pozytywnej oceny kwalifikacyjnej ("na poziomie oczekiwań") na "jeszcze bardziej" pozytywną, natomiast jego kontroli podlega zachowanie przez pracodawcę standardów, jakie wyznacza art. 94 pkt 9 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym pracodawca jest zobowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Takie zaś standardy zapewnia ujęcie oceny okresowej w ramy określonej procedury wynikającej z rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. Rozpatrując odwołanie od oceny okresowej, sąd bada więc, czy dochowano przepisane trybu oceny, a stwierdziwszy w tym zakresie uchybienia, rozważa, czy naruszenie przepisów powyższego rozporządzenia było tego rodzaju, że kryteria oceny okazały się dowolne. Mieści się w tym również kontrola uzasadnienia negatywnych ocen częściowych - na poziomie: poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań - pod kątem prawdziwości podanych w nim okoliczności faktycznych, dlatego że ocena na podstawie obiektywnych kryteriów to

ocena konfrontująca te kryteria z rzeczywistym stanem rzeczy. Uznawszy zaś, że ocena nie została dokonana na podstawie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, sąd nie zmienia oceny okresowej, a jedynie działa kasatoryjnie (uchylając ocenę), co obliguje pracodawcę do jej ponownego sporządzenia.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że w pozwanej Izbie Administracji Skarbowej następuje duża rotacja na stanowiskach w służbie cywilnej. Odbływały się niespodziewane awanse oraz degradacje, które trudno było racjonalnie uzasadnić. W ten sposób bezpośrednim przełożonym powódki został M. T., który wcześniej pracował na stanowisku równorzędnym do powódki. Natomiast w dniach od 1 maja 2020 r. do 15 czerwca 2020 r. pełnił obowiązki Naczelnika Wydziału, w którym pracowała powódka. Co istotne, w wyniku rozprzestrzeniania się pandemii COVID-19 organizacja pracy u pozwanej uległa zmianie. Nastąpił podział wydziału kierowanego przez świadka na dwie grupy i znalazł się on w innej grupie, niż powódka. Nie miał z nią zatem przez ten okres bezpośredniego kontaktu. O jej pracy dowiadywał się od innego pracownika, który zastępował naczelnika. Jak sam zeznawał, oceniając powódkę kierował się jedynie danymi statystycznymi, porównywał ilość pracy w kontrolowanych komórkach. W ocenie Sądu nie pozwoliło to na dokonanie obiektywnej i rzetelnej oceny okresowej powódki. Podkreślenia wymaga fakt, iż same tylko dane statystyczne nie odzwierciedlają rzeczywistości. Nie uwzględniają na przykład ilości absencji pracowników, poziomu trudności konkretnych spraw podatkowych. Zauważyć trzeba, że statystyka może być ponadto używana instrumentalnie, a jej interpretacja dokonywana według bieżących potrzeb. Przypomnieć również należy, że przełożony powódki jedynie przez krótki okres pełnił tę funkcję, uprzednio zajmując stanowisko równorzędne i już samo tylko porównanie tych okresów (pięciu tygodni w perspektywie oceny za okres ponad 9 miesięcy) powinno budzić poważne wątpliwości co do rzetelności przeprowadzanej oceny. Ponadto z zeznań świadka wynikało, iż nie miał szerokiej wiedzy na temat dokładnych obowiązków powódki, wykonywanej przez niej pracy. Miał tylko pochodną wiedzę i to tylko ze względu na wspólne obowiązki wynikające z podległości służbowej. Ponadto trudno jednoznacznie ocenić na przykład zdolność analitycznego myślenia pracownika bazując na podstawie szczątkowych informacji

oraz e-maila wysłanego przez powódkę, w którym wskazywała swoje dodatkowe zadania i obowiązki w tym zakresie. Zdaniem Sądu Rejonowego, było to wręcz niemożliwe bez dłuższego procesu obserwacji. Sąd ten podkreślił, że z zeznań świadka wynikało również to, że ocena powódki celowo nie była wysoko. Nie chciał on się bowiem „wychodzić przed szereg”, co zdaniem Sądu Rejonowego z pewnością świadczyło o braku rzetelności, a tym bardziej obiektywizmu w ocenianiu pracownika.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że proces sporządzenia oceny okresowej w stosunku do powódki był wadliwy. Nie dochowano bowiem określonych w art. 94 pkt 9 k.p. kryteriów obiektywnej i sprawiedliwej oceny pracownika. Stąd w punkcie 1 orzeczenia Sąd uchylił w całości ocenę okresową powódki z dnia 6 lipca 2020 r. za okres zatrudnienia od dnia 1 sierpnia 2019 r. do 7 czerwca 2020 r. nakazując pozwanej jej ponowne sporządzenie.

Apelację od tego wyroku złożyła pozwana i zaskarżyła wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła: naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci: art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że sąd pracy jest uprawniony do uchylenia pozytywnej oceny okresowej urzędnika służby cywilnej w sytuacji niestwierdzenia uchybień formalnych przy jej dokonywaniu, podczas gdy w takiej sytuacji brak jest kognicji sądu pracy; art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy w zw. z art. 81 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej, poprzez błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że ocena okresowa nie została przeprowadzona z zachowaniem obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów ze względu na krótki okres pełnienia funkcji przez bezpośredniego przełożonego oraz krótkotrwałą bezpośrednią styczność z uwagi na wprowadzoną organizację pracy mającą na celu przeciwdziałanie rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2, podczas gdy dochowanie standardów oceny wynikających z art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy gwarantuje przeprowadzenie oceny przez bezpośredniego przełożonego, według procedury wynikającej z ustawy o służbie cywilnej oraz wskazanego rozporządzenia; § 10 pkt 1 i § 2 ust. 3

rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej w związku z Załącznikiem nr 1 do rozporządzenia, poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że podczas oceny istotne są wszystkie obowiązki ocenianego, w sytuacji gdy § 10 pkt 1 rozporządzenia wprost stanowi, że podczas rozmowy oceniającej omawia się główne obowiązki wykonywane przez ocenianego w okresie, w którym podlegał ocenie oraz sposób ich realizacji, z uwzględnieniem spełniania przez ocenianego ustalonych kryteriów oceny, opisanych w Załączniku nr 1 do rozporządzenia; § 2 ust. 2 i 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej w związku z Załącznikiem nr 1 do rozporządzenia poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że do oceny kryterium „analityczne myślenie” konieczna jest obserwacja ocenianego, w sytuacji gdy do oceny tego kryterium niezbędne jest uwzględnienie przez oceniającego jedynie rozróżniania przez ocenianego informacji istotnych i nieistotnych, dostrzegania zależności między informacjami oraz formułowanie wniosków, a tego można dokonać na podstawie wszelkich prawnie dopuszczalnych środków poznawczych. Naruszenie przepisu prawa procesowego, mające wpływ na treść orzeczenia, w postaci art. 233 § 1 k.p.c. poprzez: wyprowadzenie z materiału dowodowego, to jest zeznań świadka M. T., wniosków z niego niewynikających, że nie miał szerokiej wiedzy na temat dokładnych obowiązków powódki i wykonywanej przez nią pracy, o pracy powódki dowiadywał się z od innego pracownika, a oceniając powódkę kierował się jedynie danymi statystycznymi oraz, że z zeznań jego wynika, że celowo nie ocenił powódki wysoko, nie chcąc wychodzić „przed szereg”, pomimo że z zeznań świadka wynika, że posiadał wystarczającą wiedzę o pracy powódki, którą czerpał z kilku źródeł, oceny nie oparł o dane statystyczne, ale obiektywne wyniki pracy komórki organizacyjnej kierowanej przez powódkę, co w konsekwencji doprowadziło sąd do błędnego ustalenia, że proces oceny powódki był wadliwy, bo nie dochowano określonych w art. 94 pkt 9 k.p. kryteriów obiektywnej i sprawiedliwej oceny, podczas gdy ocena okresowa została przeprowadzona z zachowaniem obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, - dokonanie oceny

materiału dowodowego, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, przez pryzmat innych spraw pracowniczych prowadzonych z udziałem pozwanej, a dotyczących reformy Krajowej Administracji Skarbowej, co doprowadziło sąd do błędnego ustalenia, że przełożony powódki został awansowany w sposób niespodziewany i nieuzasadniony, pomimo że okoliczności innych spraw pracowniczych i reformy administracji skarbowej pozostawały bez żadnego związku ze sprawą odwołania od oceny okresowej, a w konsekwencji nie mogły rzutować na wadliwość procesu sporządzenia oceny okresowej powódki.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania pierwszej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia prawomocności wyroku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia prawomocności wyroku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca wskazała, że nie zgadza się z wyrokiem Sądu pierwszej instancji, bowiem brak było podstaw do uchylenia oceny okresowej. W opinii apelującej, Sąd pierwszej instancji wykroczył poza swoje uprawnienia przy rozpoznaniu odwołania od oceny okresowej. Podniosła, że w procesie oceny okresowej, dopełniono wszystkich wymagań, jakie wynikają z art. 81 ustawy o służbie cywilnej oraz przepisów rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej. Apelująca wskazała, że w pozwie powódka akcentowała kwestię braku konsultacji oceny okresowej z jej poprzednim przełożonym, jednakże Sąd w uzasadnieniu wyroku nie wskazał na obowiązek konsultacji oceny z poprzednim przełożonym powódki. Podkreśliła, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem kontroli sądu podlega zachowanie przez pracodawcę standardów, jakie wyznacza art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy, zgodnie z którymi pracodawca jest zobowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. W opinii apelującej, brak stwierdzonych przez Sąd pierwszej instancji nieprawidłowości w zakresie trybu

przeprowadzenia oceny okresowej wyklucza możliwość uchylecia oceny okresowej, jeżeli ocena jest pozytywna. Zakres kognicji sądu pracy w sprawach z odwołania od oceny okresowej określony został przez Sąd Najwyższy w uchwale z 27 stycznia 2016 r., sygn. akt III PZP 10/15. Sąd Najwyższy wskazał, że: „Sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej (art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej) jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań) pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.). 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 dopuszczalne jedynie w przypadku naruszeń mających istotny wpływ na ostateczny wynik tej oceny okresowej.” Zdaniem pozwanej sąd pracy tylko w wyjątkowych sytuacjach uprawniony jest do uchylecia pozytywnej oceny okresowej. Takie rozstrzygnięcie uzasadniać może jedynie naruszenie przepisów regulujących sposób przeprowadzania ocen okresowych, a w opinii apelującej w niniejszej sprawie nie zaszły żadne wyjątkowe okoliczności, uzasadniające uchylenie pozytywnej oceny okresowej. W szczególności w procesie sporządzania oceny okresowej nie naruszono przepisów rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej, ani przepisów ustawy o służbie cywilnej.

W uzasadnieniu zarzutu naruszenia art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy w zw. z art. 81 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej. Skarżąca wskazała, że Sąd Rejonowy dopuścił się błędnej wykładni wskazanych przepisów prawa materialnego uznając, że krótki okres sprawowania nadzoru oceniającego nad powódką i krótkotrwała bezpośrednia styczność w tym okresie z uwagi na wprowadzoną organizację pracy mającą na celu przeciwdziałanie rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 świadczy o braku

rzetelności i obiektywizmu sporządzonej oceny okresowej. Pozwana wskazała, że z treści art. 81 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej wynika, że urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej dokonywanej jedynie przez bezpośredniego przełożonego. Bezpośrednim przełożonym jest kierujący tą komórką organizacyjną, w ramach której oceniany wykonuje swoje obowiązki. W opinii pozwanej literalna wykładnia pojęcia bezpośredni przełożony prowadzi do niebudzących wątpliwości wniosków, że nikt poza bezpośrednim przełożonym (i to pełniącym tę funkcję na dzień dokonania oceny okresowej) nie ma kompetencji do jej sporządzenia. Z całą pewnością nie ma jej poprzedni przełożony. Wskazane przepisy wyłączają dokonanie oceny okresowej przez inną osobę, ani też nie wymagają udziału innych osób w tej procedurze. Zdaniem apelującej, przyjęcie poglądu, tak jak uczynił to Sąd pierwszej instancji w niniejszej sprawie, że krótki czas, w którym dana osoba była bezpośrednim przełożonym ocenianego stanowi o braku obiektywizmu i sprawiedliwych kryteriów, jest przekroczeniem granic wykładni art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy w zw. z art. 81 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia.

W zakresie zarzutu naruszenia art. 233 Kodeksu postępowania cywilnego, skarżąca wskazała, że naruszenie tego przepisu polegało na tym, że pomimo, iż Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadka M. T., wyciągnął z nich niewłaściwe wnioski. Apelująca podniosła, że z zeznań świadka - wbrew temu co wskazał Sąd I instancji - nie wynika, że nie miał wiedzy na temat dokładnych obowiązków powódki, a także nie wynika z nich, że ocena powódki celowo nie była wysoka, bo świadek nie chciał „wychodzić przez szereg.

Pozwana wskazała także, że jej zdaniem, na wyrok Sądu wpłynęły okoliczności dotyczące innych spraw i wynikające z nich nastawienie do strony pozwanej, co również świadczy o naruszeniu art. 233 k.p.c. W opinii pozwanej, stosunek Sądu do strony postępowania nie powinien rzutować na rozstrzygnięcie sprawy, albowiem nie wynikał z oceny przedmiotowej sprawy, ale spraw pracowniczych wszczynanych w konsekwencji reformy administracji skarbowej.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 27 maja 2021 r. oddalił apelację. Zdaniem Sądu drugiej instancji apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego było prawidłowe i znajdowało oparcie zarówno w dowodach, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni aprobował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je jako własne. Podzielił również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany.

Zdaniem Sądu Okręgowego niezasadne były zarzuty skarżącego dotyczące nieprawidłowej oceny dowodów zgromadzonych w sprawie i tym samym naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (*vide* uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 r., II CK 177/0, LEX nr 457755). Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (*vide*: wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 12 września 2012 r., I ACa 568/12, LEX nr 1223461). Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności strona winna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (*vide* wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 13 września 2012 r., I ACa 445/12, LEX nr

1223454). Wymaga natomiast podkreślenia, że samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikają z oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Sąd pierwszej instancji ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Reguła ta współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów; nie będzie zachowana wtedy, gdy wnioski wyprowadzone przez Sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także, gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebranych w sprawie materiałem dowodowym. Same, nawet poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c. nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska (*vide*: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., I UK 347/11, LEX nr 1216836).

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie, zarzuty skarżącej sprowadzały się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Sąd Rejonowy oparł swój wyrok przede wszystkim na ustaleniu, że przedstawiony w sprawie stan faktyczny świadczy o braku rzetelności i obiektywizmu w ocenianiu pracownika. W okolicznościach sprawy Sąd doszedł do przekonania, że proces sporządzenia oceny okresowej był wadliwy, bowiem nie dochowano określonych w art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy kryteriów obiektywnej i sprawiedliwej oceny pracownika. O braku obiektywizmu i rzetelności w procesie oceny powódki dokonanej przez bezpośredniego przełożonego powódki, zdaniem Sądu Rejonowego, świadczyło to, że nie uwzględnił on przy ocenie powódki opinii jej poprzedniego przełożonego, który pełnił wobec niej funkcję kierowniczą w przeważającej części okresu objętego oceną, a także okoliczność, że wiedzę na temat faktów o sposobie wykonywania

pracy przez powódkę, które następnie podlegały jego ocenie, zaczerpnął w sposób zapośredniczony. Sąd pierwszej instancji wnioski takie wywiódł z ze zeznań świadka M. T., który zeznał, że dokonał oceny powódki na podstawie ilości załatwionych przez kierowaną przez powódkę komórkę organizacyjną spraw, wspólnych spotkań odbytych w ramach spotkań kierowników z poprzednim Naczelnikiem Wydziału i spotkań kierowników ze świadkiem jako p. o. Naczelnika Wydziału oraz na podstawie informacji uzyskanych od powódki drogą mailową. Świadek zeznał, że nie zasięgnął wiedzy na temat powódki u jej poprzedniego przełożonego, gdyż nie miał takich wytycznych, nie było takiej praktyki, i uważał, że posiada wystarczającą wiedzę na temat jej pracy. Tymczasem z treści Rozporządzenia wynika, że ocenie nie ma podlegać praca komórki, w której pracuje oceniany pracownik, a sam pracownik i ocena ta ma być dokonana przy uwzględnieniu tych kryteriów oceny, obowiązkowych i fakultatywnych, wybranych z § 4 Rozporządzenia, z którymi pracownika został zapoznany na piśmie przez ocenającego przy poprzedniej ocenie. Pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być bowiem oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań, a zakres i jednych i drugich w przypadku powódki nie odnosił się do ilości załatwianych spraw przez kierowaną przez nią komórkę. Ocena pracy kierownika komórki nie może ograniczyć się wyłącznie do zbadania, jaka ilość spraw została przez komórkę załatwiona, w stosunku do ilości spraw w innej komórce, gdyż obciążenie pracą w danej komórce (tutaj: w organie odwoławczym) nie jest zależne od kierownika komórki organizacyjnej, lecz od tego, ile wpłynie odwołań, skarg i wniosków, jaka jest sytuacja kadrowa (w ocenianym okresie w związku z pandemią, miały miejsce sytuacje, że pracownicy albo byli niezdolni do pracy z związku z zakażeniem, bądź też musieli sprawować opiekę nad dziećmi w związku z zamkniętymi szkołami, przedszkolami i żłobkami) itd. Z rozporządzenia jednoznacznie wynika również wymóg oceny pracownika pod względem konkretnego kryterium za okres podlegający ocenie, a nie za okres wcześniejszy, a tymczasem świadek sam zeznał, że w zakresie kryterium „myślenie analityczne” dokonując oceny powódki bazował na swoich spostrzeżeniach z okresu długoletniej wspólnej pracy z

powódką, a w okresie, w którym sam był jej przełożonym kontaktował się wyłącznie z jej zastępcą.

Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę, że Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu zaakcentował okoliczność braku konsultacji przez M. T. z poprzednim przełożonym powódki - dał temu wyraz w ustaleniach stanu faktycznego i akcentując w części rozważań prawnych uzasadnienia, że oceniając pracę powódki świadek nie bazował na własnych spostrzeżeniach co do tej pracy w ocenianym okresie, gdyż ich nie mógł mieć z uwagi na brak bezpośredniego kontaktu z powódką. Mimo tego, że świadek nie pracował bezpośrednio z powódką w ocenianym okresie, w swoich zeznaniach stwierdził, że nie konsultował oceny z poprzednim przełożonym powódki, ponieważ nie widział takiej potrzeby. Powyższe wskazuje jednoznacznie, że ocena dokonana przez świadka nie mogła być rzetelna. Istotnie, pozwana ma rację, że żaden przepis - ani w ustawie o służbie cywilnej, ani w Rozporządzeniu wykonawczym nie formułuje nakazu konsultowania oceny pracownika przez aktualnego przełożonego z poprzednim, w sytuacji, w której w okresie podlegającym ocenie nastąpiła zmiana bezpośredniego przełożonego ocenianego pracownika. Nie mniej jednak zwykła etyka i uczciwość nakazywałaby w takiej sytuacji zasięgnąć opinii swojego poprzednika, a to po to, aby ocena taka spełniała kryterium obiektywności i sprawiedliwości unormowane w art. 94 pkt 9) kodeksu pracy. W niniejszym postępowaniu dotyczącym odwołania od oceny okresowej Sąd miał bowiem zbadać, czy dochowano przepisanego trybu oceny oraz czy pracodawca dochował standardów, które wyznacza art. 94 pkt 9 k.p. tj. czy stosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił, że kryteria takie przy dokonywaniu oceny okresowej powódki nie zostały zachowane. Nie ulega wątpliwości, że świadek był bezpośrednim przełożonym powódki uprawnionym do dokonania oceny jej pracy. Jednakże, z uwagi na to, że powódka przez większość okresu podlegającego ocenie wykonywała pracę podlegając pod innego przełożonego, a zatem przed sporządzeniem sprawiedliwej i obiektywnej oceny powinien był zasięgnąć i uwzględnić jego opinię co do oceny powódki w zakresie jej zadań. Skoro świadek nie miał pełnej wiedzy o wywiązywaniu się przez powódkę z tej części obowiązków, które powódka realizowała w okresie kiedy nie był jej przełożonym, to mimo

formalnego dochowania wymogów procedury, nie dochował standardów jakich należy oczekiwać od oceny okresowej w służbie cywilnej.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości skargą kasacyjną strona pozwana zarzucając mu naruszenia przepisów:

Prawa materialnego w postaci:

a) art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy w zw. z art. 81 ust. 1 i 3 ustawy o służbie cywilnej w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej, poprzez błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że ocena okresowa nie została przeprowadzona z zachowaniem obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów ze względu na krótki okres pełnienia funkcji przez bezpośredniego przełożonego i brak uwzględnienia opinii poprzedniego przełożonego oraz ze względu na dokonanie oceny okresowej przez pryzmat pracy komórki organizacyjnej, podczas gdy dochowanie standardów oceny wynikających z art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy gwarantuje przeprowadzenie oceny przez bezpośredniego przełożonego, według procedury i kryteriów wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz rozporządzenia w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej,

b) art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że sąd pracy jest uprawniony do uchylenia pozytywnej oceny okresowej urzędnika służby cywilnej w sytuacji niestwierdzenia uchybień proceduralnych przy jej dokonywaniu, podczas gdy w takiej sytuacji brak jest kognicji sądu pracy;

Prawa procesowego w postaci: art. 387 § 21 pkt 2 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez brak oceny w uzasadnieniu wyroku zasadniczego zarzutu apelacyjnego dotyczącego naruszenia art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej, obejmującego brak kognicji sądu pracy w sprawach z odwołania od pozytywnej oceny okresowej w korpusie służby cywilnej, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, podczas gdy w świetle art. 387 § 21 pkt 2 k.p.c. wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych.

Wskazując na powyższe wniosła o: uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy zgodnie z żądaniem apelacji tj. zmianę wyroku Sądu Rejonowego w Bydgoszczy poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia prawomocności wyroku do dnia zapłaty oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia prawomocności wyroku do dnia zapłaty; ewentualnie: uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Bydgoszczy i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Przed wszystkim należy wskazać, iż w art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej nie uregulowano w żaden sposób bezpośredniej podstawy materialnoprawnej roszczenia, zakresu kognicji sądu pracy ani rodzaju (sposobu) rozstrzygnięcia sądu. W tym zakresie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyroki: z dnia 17 czerwca 2014 r., II PK 246/13, OSNP 2015 nr 12, poz. 159 i z dnia 25 sierpnia 2015 r., II PK 223/14, Legalis nr 1351518) utrwalony (w ostatnim czasie) jest pogląd, że zakres kognicji sądu pracy rozpoznającego w trybie art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej odwołanie członka korpusu służby cywilnej od oceny okresowej, obejmuje wyłącznie kontrolę, czy pracodawca dochował przewidzianego prawem trybu oceny oraz czy wystawione przez niego negatywne oceny częściowe (na poziomie "poniżej oczekiwań" i "znaczenie poniżej oczekiwań") były uzasadnione, a więc oparte na prawdziwych okolicznościach faktycznych. W razie uwzględnienia powództwa w takiej sprawie, sąd nie zmienia oceny okresowej, a jedynie uchyla ją w całości lub części, co obliuguje pracodawcę do jej ponownego sporządzenia. Ocena okresowa członka korpusu służby cywilnej jest zbiorem (sumą) określonych ocen (opinii) wyrażanych według określonych kryteriów za

pomocą przyjętej punktacji i z tej przyczyny - jak każda opinia służbowa - nie jest pozbawiona subiektywnego osądu osoby oceniającej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 274/10, LEX nr 829121). W konsekwencji sąd pracy nie jest uprawniony do podwyższania pozytywnej oceny kwalifikacyjnej, natomiast jego kontroli podlega zachowanie przez pracodawcę standardów, jakie wyznacza art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca jest zobowiązany stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Rozpatrując odwołanie od oceny okresowej, sąd bada, czy ocenę przeprowadzono we właściwym trybie, a stwierdziwszy w tym zakresie uchybienia, rozważa, czy naruszenia przez pracodawcę zasad opiniowania pracowników były tego rodzaju, że kryteria oceny okazały się dowolne. W razie stwierdzenia, że ocena wystawiona przez pracodawcę nie została dokonana na podstawie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, sąd może uchylić tę ocenę. (podobnie wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu: z dnia 14 sierpnia 2014 r., III APa 7/14, LEX nr 1509062 i z dnia 30 października 2014 r., III APa 17/14, LEX nr 1663062). W uchwale SN z dnia 27 stycznia 2016 r., III PZP 10/15 wywieziono natomiast, iż sąd rozpoznając sprawę z odwołania od oceny okresowej pracownika służby cywilnej (art. 83 ust. 5 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1111 z późn. zm.) jest uprawniony wyłącznie do kontroli zachowania trybu dokonania oceny oraz uzasadnienia negatywnych ocen częściowych (na poziomie poniżej oczekiwań i znacznie poniżej oczekiwań) pod kątem prawdziwości podanych okoliczności faktycznych oraz zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów (art. 94 pkt 9 k.p.).

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym wyraża pełną aprobatę dla tych poglądów i uznaje je za miarodajne dla oceny zasadności podstaw kasacyjnych w rozpoznawanej sprawie. Niewątpliwie kompetencja pracodawcy do oceniania pracowników jest wpisana w istotę pracy, która z natury stosunku pracy ma charakter pracy podporządkowanej. Stosownie jednak do art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy pracodawca, realizując swoje uprawnienie, obowiązany jest stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Poza treścią przepisu pozostaje cel przeprowadzanej oceny jak i jej zakres

przedmiotowy. Z przepisu tego nie wynika także, że pracodawca jest obowiązany do dokonywania ocen pracowników oraz wyników ich pracy, a tylko do tego, że oceniając, ma stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria. Jednakże zachowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny należy do obowiązków pracodawcy także wówczas, gdy dokonuje sformalizowanych ocen okresowych (to jest uregulowanych, doprecyzowanych w pragmatykach zawodowych).

Należy też mieć na uwadze, że art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy, stawiając za podstawę prowadzonej przez pracodawcę oceny pracownika obiektywne i sprawiedliwe kryteria, jednocześnie nie precyzuje ich pojęcia. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że kryteria obiektywne są oparte na elementach faktycznych w oderwaniu od własnych opinii, uczuć i interesów czy uprzedzeń oceniającego. Kryteria sprawiedliwe to kryteria dostosowane do doświadczenia zawodowego i wykształcenia pracownika, miejsca, jakie zajmuje on w hierarchii organizacyjnej obowiązującej u pracodawcy, a także rodzaju wykonywanej pracy. Zawarty zatem w art. 94 pkt 9 k.p. postulat zmierza do wyeliminowania z procedury dokonywania ocen okresowych opinii subiektywnych i niesprawiedliwych.

Przenosząc, zaprezentowane orzecznictwo i poglądy doktryny, na grunt przedmiotowej sprawy, należy mieć na uwadze, iż całościowa ocena okresowa powódki była oceną pozytywną. Na takim samym poziomie były dokonane oceny, w zakresie ocen częściowych, w ramach przyjętych kryteriów obowiązkowych, w myśl przepisów wykonawczych. Biorąc pod uwagę szczegółowo przytoczone poglądy Sądu Najwyższego, które Sąd podziela, należało wyłącznie dokonać kontroli zachowania trybu dokonania oceny w świetle powołanych wcześniej uregulowań oraz zastosowania przesłanek wynikających z art. 94 pkt 9 k.p. w odniesieniu do wszystkich kryteriów. Bezsporną okolicznością jest, iż oceny powódki dokonano na podstawie danych statystycznych, porównaniu ilości pracy w kontrolowanych komórkach, ilości załatwionych przez kierowaną przez nią komórkę organizacyjną spraw, wspólnych spotkań odbytych w ramach spotkań kierowników z poprzednim Naczelnikiem Wydziału i spotkań kierowników ze świadkiem jako p. o. Naczelnika Wydziału oraz na podstawie informacji uzyskanych od powódki drogą mailową. Ponadto przełożony powódki (sporządzający ocenę) jedynie przez krótki okres pełnił tę funkcję, uprzednio zajmując stanowisko równorzędne i już samo tylko

porównanie tych okresów (pięciu tygodni w perspektywie oceny za okres ponad 9 miesięcy) powinno budzić poważne wątpliwości co do rzetelności przeprowadzanej oceny. Jak sam zeznał, nie miał on wiedzy na temat dokładnych obowiązków powódki i wykonywanej przez niej pracy. Miał tylko pochodną wiedzę i to tylko ze względu na wspólne obowiązki wynikające z podległości służbowej. Nie zasięgnięto również wiedzy na temat powódki u jej poprzedniego przełożonego, mimo, że osoba dokonująca oceny bezpośrednio nie współpracowała z powódką w okresie podlegającym badaniu. W tym kontekście rację mają sądy pierwszej i drugiej instancji, że ocenie nie miała podlegać praca komórki, w której pracuje oceniany pracownik, a sam pracownik z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań, a ocena pracy kierownika komórki nie może ograniczyć się wyłącznie do zbadania, jaka ilość spraw została przez komórkę załatwiona, w stosunku do ilości spraw w innej komórce. Należy też się zgodzić z poglądem, że ocena pracownika pod względem konkretnego kryterium winna być dokonana za okres podlegający ocenie, a nie za okres wcześniejszy.

W tym miejscu należy ponownie podkreślić, iż sporządzenie okresowej oceny wymaga zastosowania przesłanek wynikających z art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy w odniesieniu do wszystkich kryteriów wymienionych w Rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej.

Zasadnie zatem sądy obu instancji badały w przedmiotowej sprawie czy dochowano przepisanego trybu oceny oraz czy pracodawca dochował standardów, które wyznacza art. 94 pkt 9 k.p. w stosunku do wszystkich kryteriów tj. czy stosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracownika oraz wyników jego pracy, a po stwierdzeniu że proces sporządzenia oceny okresowej w stosunku do powódki był wadliwy uznały konieczność uchylenia tej oceny, mimo, iż całościowa ocena okresowa powódki była oceną pozytywną. Przy czym nie bez znaczenia jest też fakt, iż nawet pozytywna ocena, lecz mieszcząca się w środku pięciopunktowej skali, może mieć istotny wpływ na karierę zawodową i wynagrodzenie powódki.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa procesowego w postaci: art. 387 § 21 pkt 2 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez brak oceny w uzasadnieniu wyroku zasadniczego zarzutu apelacyjnego dotyczącego naruszenia art. 83 ust. 5

ustawy o służbie cywilnej, należy podkreślić, że zaskarżone orzeczenie zapadło już po wejściu w życie noweli do k.p.c. z dnia 4 lipca 2019 r. (Dz.U. poz. 1469), a zgodnie z art. 387 § 21 pkt 1 i 2 k.p.c. (w zw. z art. 13 § 2 k.p.c. i art. 9 ust. 4 tej noweli), wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, o ile tych ustaleń nie zmienił albo nie uzupełnił, tak samo wyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Nie podzielając zatem zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej.

[as]