

Sygn. akt: III P 8/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 września 2013 r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Suchcicka
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Bednarek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 04 września 2013 r. w O.

sprawy z powództwa R. R.

przeciwko Urzędowi Skarbowemu w P.

o zmianę oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej

orzeka:

oddala powództwo.

Sygn. akt III P 8/13

UZASADNIENIE

Pozwem z 9 marca 2013r. R. R. odwołał się od decyzji Naczelnika Urzędu Skarbowego w P. z dnia 28 lutego 2013r., mocą której nie uwzględniono jego sprzeciwu od dokonanej zmiany oceny okresowej.

Powód wskazał, że zakwestionowana ocena okresowa urzędnika służby cywilnej sporządzona została z naruszeniem przepisów formalnych oraz, że sporządzona przez przełożonego ocena jest rażąco zaniżona w stosunku do uzyskiwanych przez powoda wyników w pracy wobec 6 kryteriów ocenionych przez przełożonego na poziomie „3 punktów” to jest na poziomie oczekiwań, a wręcz rażąco naruszona wobec kryterium „doskonalenie zawodowe”, ocenionego przez przełożonego na poziomie „2 - poniżej oczekiwań”. Powód nie zgłosił zastrzeżeń do oceny kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” ocenionej przez przełożonego na „ 4 punkty - powyżej oczekiwań”.

W dniu 14.02.2013r. powód wniósł do Naczelnika Urzędu Skarbowego w P. sprzeciw od oceny okresowej z dn. 08.02.2013r. podnosząc w nim, że, że oceny cząstkowe dotyczące poziomu spełniania przez niego poszczególnych kryteriów są zaniżone o jeden poziom: kryteria obowiązkowe: 1.rzetelność i terminowość 2.zorientowanie na osiągnięcie celów 3.doskonalenie zawodowe oraz kryteria wybrane 1.umiejętność współpracy 2.samodzielność i inicjatywa 3.umiejętności analityczne. Uzasadniając swój sprzeciw podniósł, że jego bezpośredni przełożony dokonał oceny okresowej kierując się nadmierną ostrożnością, minimalizmem i nieufnością. Podczas poprzedniej oceny okresowej został oceniony przez poprzedniego przełożonego T. T. na poziomie : „powyżej oczekiwań” na poziomie (od 3,5 do 4,5

pkt.). Również wszystkie inne oceny okresowe jakim podlegałem w całym okresie zatrudnienia w Urzędzie Skarbowym w P. były powyżej oczekiwań.

Zbyt niską ocenę swojej pracy powód upatrywał w tym, że nie jest lubiany i akceptowany przez Panią T. N.. Powód podniósł, że w Urzędzie Skarbowym w P. pracuje już od ponad 20 lat, wykonując od samego początku kontrole podatkowe poza siedzibą Urzędu, aktualnie jest zatrudniony na stanowisku starszego komisarza skarbowego w referacie (...) (stanowisko samodzielne w służbie cywilnej). Wykonywana przez niego praca jest bardzo odpowiedzialna, stresująca i wymagająca szczególnych predyspozycji psychofizycznych. Wyniesione przez powoda doświadczenie zawodowe i sposób prowadzenia kontroli zaprezentowało wysokimi wynikami, jakie osiągnął w pracy kontrolerskiej w okresie objętym oceną.

Pozwany Urząd Skarbowy w P. nie uznał powództwa, wniósł o jego oddalenie, podnosząc, że okresowej oceny powoda dokonano zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i procedurą w tym zakresie, tj. w oparciu o postanowienia ustawy o służbie cywilnej oraz rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej.

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Powód R. R. jest zatrudniony w Urzędzie Skarbowym w P. na stanowisku Starszego Komisarza Skarbowego na podstawie umowy na czas nieokreślony od 15.01.1993r.

Od 1.01.2011r jego bezpośrednim przełożonym jest Kierownik Samodzielnego Referatu Analiz i Planowania Kontroli Podatkowej T. N.. Referat Analiz Planowania i Kontroli Podatkowej (APKP) jest samodzielną komórką w Urzędzie Skarbowym w P., zatrudnionych jest tam sześć osób.

W pozwanym Urzędzie funkcjonuje mechanizm oceny okresowej i procedura jej weryfikacji. Zasady dokonywania ocen urzędników pozwanego zakładu pracy - członków korpusu służby, w tym kryteria służące do dokonania oceny, Urząd Skarbowy w P. opracował i wprowadził w życie na podstawie ustawy z 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej oraz w oparciu o przepisy wykonawcze ujęte w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu cywilnej. Powyższej oceny dokonuje bezpośredni przełożony pracownika. Oceny powoda, jak też wszystkich pracowników Referatu (...) i Kontroli Podatkowej dokonała pełniąca obowiązki kierownika (...) Referatu (...) i Planowania Kontroli Podatkowej T. N.. Nikt nie uzyskał z ogólnych ocen powyżej oczekiwań, wszyscy pracownicy komórki (...), w tym powód uzyskali ocenę na poziomie oczekiwań. Przy sporządzaniu oceny T. N. brała pod uwagę słabą ocenę komórki (...) ocenianej w grupie innych tego typu komórek w kraju.

(akta osobowe powoda, niesporne twierdzenia, zeznania K. W.- k.259 adnotacja 12:40);

Oceny powoda T. N. nie konsultowała z innymi osobami, stosowała kryteria takie same jak do innych pracowników wykonujących takie same zadania co powód (E. W. i T. M.). Ogólna ocena powoda dokonana w dniu 8 lutego 2013r. na poziomie oczekiwań oznacza, iż powód wykonuje swoje zadania bez zastrzeżeń (k. 218 adnotacja 49:36).

Na ocenę ogólną powoda składają się kryteria obowiązkowe:

- 1.rzetelność i terminowość – na poziomie oczekiwań (3 pkt)
2. wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania – powyżej oczekiwań (4 pkt)
- 3.zorientowanie na osiągnięcie celów - na poziomie oczekiwań (3 pkt)
- 3.doskonalenie zawodowe – poniżej oczekiwań(2 pkt)

oraz kryteria wybrane:

1.umiejętność współpracy – na poziomie oczekiwań (3 pkt)

2.samodzielność i inicjatywa – na poziomie oczekiwań (3 pkt)

3.umiejętności analityczne – na poziomie oczekiwań (3 pkt).

Sumując powyższe dokonano pozytywnej oceny okresowej powoda na poziomie oczekiwań (akta osobowe powoda k.144).

Powód utrzymuje, iż prawidłowo został oceniony tylko w zakresie kryterium wiedzy specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania – powyżej oczekiwań (4 pkt), każde pozostałe kryterium zaniżone zostało o jeden punkt.

Stanowisko swoje powód uzasadniał tym, że jako koordynator kontroli w latach 2011-12 uzyskał najwyższe kwotowo wpływy z uszczupień Skarbu Państwa, jego zdaniem winien być oceniony w kategorii rzetelność i terminowość – powyżej oczekiwań (4 pkt), podobnie jak zorientowanie na osiąganie celów.

W przedmiocie kryterium doskonalenie zawodowe – winien uzyskać 3, a nie jak w ocenie 2 punkty, uczestniczył bowiem we wszystkich szkolenia wewnętrznych i e-learningowych. Jedyne ze względów rodzinnych nie mógł wziąć udziału we wszystkich szkoleniach zewnętrznych.

Odnosnie kryterium umiejętność współpracy, zdaniem powoda powinien uzyskać 4 punkty ponieważ ma on dobre relacje ze wszystkimi współpracownikami (poza T. N.), nie było na powoda skarg.

Samodzielność i inicjatywa oceniona jedynie na poziomie oczekiwań (3 pkt) również jest zdaniem powoda zaniżona, gdyż zajmowane przez niego stanowisko samodzielne, podobnie jak umiejętności analityczne, które stosuje ponieważ na analizie opiera się badanie ksiąg podatkowych i plan kontroli.

Zdaniem powoda nie została przeprowadzona rozmowa z nim przed dokonaniem oceny, czym naruszono procedurę (k. 217 adnotacja 2:46).

Świadek B. K. – zastępca Naczelnika Urzędu Skarbowego zeznała, że ocena powoda jest porównywalna z ocenami innych pracowników i jest w pełni prawidłowa. Jest to ocena na poziomie oczekiwań – dobra dla pracownika. Jedyna ze słabszych ocen częściowych doskonalenie zawodowe zdaniem świadka wynikała z faktu, iż powód nie uczestniczył w szkoleniach. Ma to istotne znaczenie gdyż obszar kontroli, którym zajmuje się powód jest bardzo trudny i skomplikowany, wiele informacji z zakresu prawa podatkowego można uzyskać jedynie na szkoleniach zewnętrznych. Szkoleń dla pracowników było ok. 15, a powód nie wziął udziału w żadnym, m.in. w bardzo ważnym szkoleniu dotyczącym procedury kontroli podatkowej (k. 218 adnotacja 23:55).

Z wykazu szkoleń zewnętrznych za lata 201-2013 kierowanych do pracowników komórki (...) wynika, że w 2011r. było ich 5, 2012r. -8 a w 2013r.- 2 (k. 238 a.s.).

Powód na rozprawie w dniu 4.09.2013r. przyznał, iż nie uczestniczył w żadnym ze względu na trudną sytuację rodzinną. Uczestniczył za to w szkoleniach wewnętrznych i kaskadowych w Urzędzie (k.258, adnotacja 3:45).

Świadek T. T., poprzedni przełożony powoda sporządzający poprzednie oceny powoda zeznał, że ocena była 3,5 była to ostatni ocena powoda w skali od 1 do 5. Relacje powoda z innymi pracownikami w referacie kontroli układały się bardzo dobrze. Powód dzielił się wiadomościami i często pomagał innym. Świadek nie miał zastrzeżeń co do pracy powoda, nie było żadnych skarg na powoda w okresie jego kadencji. Powód miał skierowania do różnych kontroli czasami też trudnych ale inni pracownicy również mieli podobne skomplikowane kontrole. Współpraca z panią N. a powodem nie była najlepsza, ich relacje nie układające zbyt dobrze, mogły mieć wpływ na ocenę powoda (k. 218 adnotacja 1:14:04).

Sąd dał wiarę wszystkim przesłuchanym świadkom – za wyjątkiem zeznań T.T. w części, w której twierdzi, iż niezbyt dobre relacje między panią N. a powodem, mogły mieć wpływ na dokonaną ocenę. Sąd uznał, że zeznania T. N. i B. K. są spójne i logiczne. Ich wiarygodność potwierdzają złożone w toku postępowania dokumenty (m.in. oceny innych pracowników z komórki powoda k. 229-250). W ocenie Sądu świadkowie nie mają żadnego interesu, aby mówić nieprawdę.

Świadek T. N., B. K. szczegółowo omówiły kryteria i zasady w oparciu, o które dokonywano ocen wszystkich podległych pracowników. Procedura ocen okresowych i postępowanie z nim związane - została przez reprezentującą pozwaną Urząd K. W. (2) – pełniącą funkcję Naczelnika Urzędu w całości potwierdzona. Słuchana w charakterze strony K. W. potwierdziła, że cały pozwany Urząd Skarbowy w P. został negatywnie oceniony, w szczególności źle oceniono komórkę, w której zatrudniony jest pozwany, który też jako jedyny odwołał się od otrzymanej oceny okresowej (k. 259 adnotacja 12:40).

Świadek T. T. nie jest już pracownikiem US w P., nie może mieć zatem wiedzy o sposobie świadczenia aktualnie pracy przez powoda. Twierdzenie, iż to relacje między kierowniczką a powodem miały wpływ na ocenę nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonych dowodach.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, a podniesione przez powoda zarzuty natury formalnej i merytorycznej, dotyczące przeprowadzonej oceny okresowej, są chybione.

Zgodnie z art. 83 ust. 1 i 5 ustawy z 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej, (Dz. U. Nr 227, poz. 1505) od oceny okresowej przysługuje pracownikowi sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu (Naczelnika Urzędu).

W razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej, członek korpusu służby cywilnej może w terminie 14 dni odwołać się do sądu pracy.

Zgodnie z treścią § 3 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej z dnia 8 maja 2009 r. (Dz. U. Nr 74, poz. 633)

1. Ocenę zatrudnionego na stanowisku pracy niebędącym wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej, ani stanowiskiem kierownika urzędu, które jest stanowiskiem pracy w służbie cywilnej, sporządza się na arkuszu, zwanym dalej "arkuszem A", na podstawie kryteriów obowiązkowych i kryteriów wybranych przez oceniającego.
2. Wykaz kryteriów obowiązkowych i kryteriów do wyboru, służących do dokonania oceny, o której mowa w ust. 1, jest określony w załączniku nr 1 do rozporządzenia.
3. Oceniający wybiera spośród kryteriów do wyboru nie mniej niż 3 i nie więcej niż 5 kryteriów oceny, najistotniejszych dla prawidłowego wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego.
4. Oceniający wybiera kryteria oceny po uprzednim omówieniu z ocenianym głównych obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlega ocenie, oraz sposobu realizacji tych celów.
5. Wybrane kryteria oceny oceniający wpisuje do arkusza A.

Zgodnie zaś z § 9 przed sporządzeniem oceny na piśmie oceniający przeprowadza z ocenianym 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) trudności napotymane przez ocenianego w trakcie realizacji zadań;

3) kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby szkoleniowe ocenianego.

Odnosząc się do zarzutów formalnych Sąd uznał, że pracodawca nie naruszył § 8 ust. 2 cyt. rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania okresowych ocen członków korpusu służby cywilnej.

Odnosnie naruszenia § 9 rozporządzenia, to wskazać należy, że z zeznań T. N. wynika, że wypełniła ona obowiązki nałożone przez § 9 albowiem przed sporządzeniem oceny na piśmie, w dniu 8 lutego 2013r. oceniająca przeprowadziła z ocenianym rozmowę, podczas której omówiła wszystkie przypadki faktyczne zapisane w ocenach cząstkowych. Podczas tej rozmowy powód wyraził swoje stanowisko odnośnie ocen cząstkowych.

Sporządzenie oceny na piśmie i zapoznanie się z nią przez powoda odpowiadało zasadom wynikającym z treści § 11 i § 12 rozporządzenia. Postępowanie związane ze sprzeciwem zakończyło się prawidłowo poprzez wydanie decyzji, od której powód odwołał się do Sądu.

Przechodząc zaś do zarzutów natury merytorycznej należy uznać, że pozwany nie naruszył w/w przepisów.

Subiektywne odczucia powoda, w szczególności uzyskiwanie odmiennych ocen za lata ubiegłe, czy poczucie dyskryminowania, nie mieszczą się zdaniem Sądu w zakresie przedmiotowym niniejszego postępowania oraz pozostają bez wpływu na kryteria oceniania pracowników.

Świadek T. N. i B. K. oraz reprezentująca pozwanego Urząd – K. W. (2) szeroko omówiły zasady w oparciu, o które dokonywano oceny wszystkich podległych pracowników. Kryteria oceny powoda nie odbiegają w żaden sposób od ogólnie przyjętych zasad oceny. Brak przy tym dowodów pozwalających zakwestionować prawdziwość zeznań świadków, czy Pani Naczelnik. Nie ma żadnych uzasadnionych powodów, aby posądzać ich o stronniczość. Zeznań tych nie podważa również stwierdzenie świadka T. T., który lepiej oceniał powoda, że na ocenę mogły mieć wpływ niezbyt dobre relacje powoda z przełożoną Panią T. N.. Twierdzenie to nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Ogólna ocena powoda dokonana w dniu 8 lutego 2013r. na poziomie oczekiwań oznacza, iż powód wykonuje swoje zadania bez zastrzeżeń.

Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 16 stycznia 2013r. (III APa 33/12), iż

„Oceniając prawidłowość zakwestionowanych ocen, Sąd nie ma możliwości kontrolowania pojedynczych aspektów składających się na ocenę pracownika, a zakwestionowane kryteria, mające charakter niedookreślony i ocenny mogą być badane tylko pod kątem rażącego naruszenia przez pracodawcę obowiązujących przepisów, bądź zasad współzycia społecznego”.

Zasady i kryteria w oparciu, o które dokonano oceny powoda, nie odbiegają w żaden sposób od ogólnie przyjętych zasad oceny. Pracodawca miał podstawy do oceny powoda – w kwestionowanych przez niego obszarach – na poziomie oczekiwań. Nie jest to bowiem ocena negatywna, tak też ocenieni zostali inni pracownicy komórki, w której pracuje powód. W odbiorze pracowników pozwanego Urzędu poziom oczekiwań oznacza dobrą pracę. Jest to uzasadnione zwłaszcza tym, że całość (...) jako jednostka została oceniona negatywnie.

Jedyna ocena cząstkowa przy kryterium doskonalenie zawodowe - poniżej oczekiwań nie ma przy tym żadnych negatywnych skutków dla powoda w zakresie stosunku pracy. Ocena ta wynika z rezygnacji powoda z udziału w szkoleniach zewnętrznych. Doniosłość tych szkoleń uzasadniała – zdaniem Sądu obniżenie oceny do 2 punktów – poniżej oczekiwań. Bez znaczenia są też przyczyny, z powodu których oceniany nie brał udziału w nich, nawet te usprawiedliwione. Dokonana w tym zakresie ocena cząstkowa jest sygnałem o konieczności usunięcia

nieprawidłowości tak, aby w przyszłości one nie wystąpiły. Ważność szkoleń zewnętrznych nie jest tożsama ze szkoleniami kaskadowymi, czy wewnętrznymi. Są one dłuższe, trwają od 2 do 5 dni, szczegółowo omawiają, często bardzo wąskie zakresy tematyczne. Takiej wiedzy nie można uzyskać na szkoleniach wewnętrznym, czy kaskadowych, które są krótkim tego przekazem.

Kierując się powyższymi względami powództwo podlegało oddaleniu jako niezasadne na podstawie art. 83 ust. 1 i 5 ustawy z 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej, (Dz. U. Nr 227, poz. 1505).