

Sygn. akt VIII *Pa* 150/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	Jolanta Łanowy-Klimek Teresa Kalinka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2020r. w Gliwicach

sprawy z powództwa P. W. (W.)

przeciwko Urzędowi Miasta w R.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 1 kwietnia 2019 r. **sygn. akt** IV P 539/18

1) oddała apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek

Sygn. akt IVP 539/18

UZASADNIENIE

P. W. wniósł pozew przeciwko Urzędowi Miasta R., w którym domagał się, po sprecyzowaniu roszczenia, zapłaty odszkodowania w kwocie 10.980zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podał, że dokonane wobec niego dwie oceny pracownika były niesprawiedliwe, stronnicze i zakładały zwolnienie go z pracy. Wskazał, że po kolejnym przywróceniu do pracy w 2015r. został skierowany do Wydziału Podatków i Opłat (...) mimo, że sygnalizował, iż nie posiada odpowiedniego wykształcenia i przygotowania do pracy,

dwukrotnie pisał prośbę o przeniesienie do wydziału zgodnego z jego wykształceniem, jak również zwracał się o przeniesienie do takiego wydziału. Podniósł, że ocena, której był poddany w 2016r. była pozytywna, a w 2018r. negatywna, gdyż nadrzędnym kryterium było pozbycie się go po raz trzeci. Podał, że jego zaangażowanie w pracę wzrastało z każdym rokiem i z każdym rokiem wzrasta liczba spraw do realizacji co miało przełożenie na zwiększone wpływy do budżetu miasta z tytułu opłaty od posiadania psów. Mimo, że sygnalizował potrzebę rozłożenia pracy na dwie osoby to spotkało się to ze słowną ignorancją kierownictwa wydziału. Stwierdził też, że współpracownicy sygnalizowali mu, iż pracodawca zamierza się go pozbyć, jednak że tym razem zostanie to zrobione zgodnie z prawem.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i obciążenie powoda kosztami postępowania, podnosząc że zgodnie z art. 27 ust. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych uzyskanie ponownej negatywnej oceny, o której mowa w ust. 8 skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresów wypowiedzenia. Wskazał, że poinformował powoda o przyczynie uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Zarzucił powodowi, że nie podniósł w pozwie żadnych okoliczności kwestionujących uzyskanie dwóch negatywnych ocen. Wyjaśnił, że powód został przywrócony do pracy na poprzednich warunkach, czyli na stanowisko inspektora w Wydziale Podatków i Opłat (...) wyrokami Sądu Okręgowego w Gliwicach, a w wyniku faktycznej reorganizacji od dnia 4 stycznia 2016r. ustalono dla niego zmianę zakresu czynności, w ten sposób że do dnia 4 stycznia 2016r. w zakres czynności powoda wchodziły czynności związane z podatkiem od nieruchomości a od dnia 4 stycznia 2016r. czynności związane z opłatą od posiadania psów. Pozwany wskazał, że powód 28 stycznia 2016r. otrzymał w Wydziale Podatków i Opłat (...) ocenę pozytywną jednakże uzyskał tylko 30 punktów i ocenę zadowalającą. Podniósł, że z informacji przekazywanych przez pracowników Wydziału, w tym bezpośrednich przełożonych powoda oraz ocen okresowych z 29 stycznia 2018r. i z 25 maja 2018r. wynika, iż powód nie wykonywał swoich obowiązków w sposób, który pozwalałby przełożonym ocenić jego pracę na poziomie nawet zadowalającym.

Wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2019r. Sąd Rejonowy w Zabrzu oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że P. W. był pracownikiem Urzędu Miasta w R. od 1 lutego 2003r. początkowo jako młodszy referent w Miejskim Inspektoracie O. Cywilnej, następnie w Wydziale Zarządzania Kryzysowego jako referent, a później podinspektor i inspektor. Od marca 2007r. został skierowany do Biura (...), przy czym od 5 grudnia 2008r. jego miejscem wykonywania pracy oprócz Urzędu Miasta R. było Centrum Handlowo - (...) przy ul. (...). Od 1 lipca 2009r. powód zajmował stanowisko głównego specjalisty. Dnia 28 stycznia 2011r. pozwany wypowiedział mu umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Dnia 11 maja 2012r. pozwany realizując wyrok Sądu Rejonowego w Zabrzu z dnia 11 października 2011r. sygn. akt IV P 147/11 oraz Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 10 maja 2012r. dopuścił powoda do wykonywania pracy na poprzednich warunkach, jednakże tego samego dnia powód otrzymał pisemne polecenie wykonywania pracy na stanowisku inspektora w Wydziale Podatków i Opłat (...) na czas nie przekraczający 3 miesięcy. Jednocześnie powód został zwolniony z zadań wykonywanych na stanowisku inspektora w Kancelarii Urzędu Miasta. W dniu 31 maja 2012r. powód i pozwany zawarli porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w którym pozwany powierzył powodowi od 1 sierpnia 2012r. stanowisko inspektora w Wydziale Podatków i Opłat (...). Pozostałe warunki pracy pozostały bez zmian. W dniu 28 września 2012r. pozwany powtórnie wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powód również został przywrócony do pracy wyrokiem Sądu Rejonowego w Zabrzu z dnia 13 października 2014r. w sprawie IV P 560/12 oraz Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 12 marca 2015r. w sprawie VIII Pa 217/14.

Ustalono zostało, że od 2016r. powód miał w zakresie obowiązków ustalanie wymiaru opłaty od posiadania psów dodatkowo jak każdy inny pracownik okresowo (około 3 miesiące) miał przydzielone zadania z zakresu akcji wymiarowych – wprowadzał daty potwierdzenia odbioru oraz układał korespondencję zgodnie z numerem ewidencyjnym.

Z dalszych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że wzrost dochodów budżetu Miasta z tytułu opłaty od posiadania psów następował systematycznie od 2013r. do 2016r. Wzrost ten wynikał z większej wykrywalności właścicieli psów

spowodowanej akcją bezpłatnego czipowania psów. W latach 2016 – 2018 nastąpił spadek dochodów z tytułu opłat od posiadania psów.

W 2017r. powód otrzymywał nagrody za zaangażowanie w wykonywanie swoich obowiązków. Nagrody świąteczne przyznawane były wszystkim pracownikom bez względu na wyniki osiągnięte w pracy.

U pozwanego oceny okresowe pracowników przeprowadza się zasadniczo co dwa lata. Jednakże w przypadku dłuższej nieobecności lub w przypadku uzyskania oceny negatywnej ocena sporządzona jest po 3 miesiącach. Kryteria oceny wymienione w formularzu były jednakowe dla wszystkich pracowników. Były to kryteria zgodne z kompetencjami w opisie stanowiska pracy: zarządzanie czasem, komunikacja pisemna, samodzielność, rozwiązywanie problemów, stosowanie odpowiednich przepisów prawa oraz kryteria zgodne z obowiązkami wynikającymi z ustawy o pracownikach samorządowych takie jak: przestrzeganie przepisów oraz dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej, wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie oraz stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych, udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów, zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami oraz zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim.

Według przełożonych powód pracował wolno, popełniał błędy nie posiadał odpowiedniej znajomości przepisów. Bezpośrednia przełożona A. B. (1) rozmawiała z nim na temat terminowości, układania dokumentów, organizacji i wydajności pracy.

Dnia 29 stycznia 2018r. oraz 25 maja 2018r. powód otrzymał negatywne oceny okresowe. Przełożona powoda A. B. (2) po każdej z negatywnych ocen odbyła z powodem rozmowę wyjaśniającą. Powód nie odwoływał się od otrzymanych negatywnych ocen wskazał jedynie, że ma za dużo pracy i wnioskował o zatrudnienie drugiej osoby.

Dnia 7 lutego 2018r. powód otrzymał od bezpośredniej przełożonej – Zastępcy Naczelnika Wydziału Podatków i Opłat (...) A. B. (2) polecenie służbowe. Powód tylko częściowo wykonał zlecone zadania, ponadto nie wprowadził nowych stawek na 2018r. Praca powoda została przekazana do wykonania innej osobie.

Do Wydziału w którym pracował powód wielokrotnie kierowano pisma, w których sugerowano dokonanie korekty pracy wykonywanej przez powoda.

Dnia 20 czerwca 2018r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę jako przyczynę wskazał uzyskanie przez powoda ponownej negatywnej oceny okresowej. W wypowiedzeniu wskazano, że zgodnie z zarządzeniem Prezydenta Miasta nr SP.0050.1.2014 z 17 stycznia 2014r. w sprawie ocen pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych dokonano oceny w styczniu 2018r. oraz że z tą oceną powód zapoznał się 29 stycznia 2018r. Powoda poinformowano, że w związku uzyskaniem oceny negatywnej, po upływie 3 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny bezpośredni przełożony powoda dokonał ponownej oceny. Z drugą negatywną oceną powód został zapoznany 28 maja 2018r. Wskazano, że uzyskanie drugiej oceny negatywnej skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę, z zachowaniem okresów wypowiedzenia.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

W rozważaniach prawnych Sąd powołał art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p.

Wskazano, że przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę; istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób

niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2006r., I PK 112/06). W obowiązującym kodeksie pracy istnieje rozróżnienie pomiędzy formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, którego wymóg wynika z wyżej wspomnianego art. 30 § 4 k.p., a jej zasadnością, która jest warunkiem uznania wypowiedzenia za uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001r., I PKN 370/00). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna (uchwała Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest natomiast w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę.

Strona pozwana, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazała uzyskanie przez powoda ponownej negatywnej oceny okresowej. Według Sądu pierwszej instancji sposób wskazania przez pracodawcę przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę czynił zadość wymogom formalnym wynikającym z art. 30 §4 k.p.

Powołano art. 27 ust. 8 i 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. i podkreślono, że Sąd Najwyższy w wyroku z 7 marca 2012r., II PK 155/11 wskazał, iż w postępowaniu sądowym toczącym się z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z powodu uzyskania ponownie negatywnej oceny pracownik samorządowy może kwestionować zasadność wystawionych mu ocen, nawet jeśli uprzednio nie odwołał się od nich do kierownika jednostki w trybie przewidzianym przez art. 27 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa jednak na pracowniku (art. 6 k.c.), który powinien wykazać, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w aspekcie nieprawdziwości lub nierzetelności wystawionych mu ocen natomiast pracodawca musi dowieść tylko tego, że takie oceny miały miejsce.

W rozpoznawanej sprawie okoliczność uzyskania przez powoda dwóch negatywnych ocen nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Natomiast powód ani bezpośrednio po uzyskaniu negatywnych ocen okresowych jak i w trakcie niniejszego postępowania nie powoływał się na okoliczności dotyczące nieprawdziwości lub nierzetelności wystawionych mu ocen. Nie wykazał się w tym zakresie jakąkolwiek inicjatywą dowodową. W związku z powyższym Sąd nie miał podstaw do stwierdzenia, że w przypadku powoda doszło do czynu pracodawcy polegającego na naruszeniu reguł oceny okresowej, instrumentalnego traktowania tych reguł bądź naruszenia przepisów ogólnych. Nie można mówić również o jakiegokolwiek dyskryminacji gdyż kryteria oceny były takie wobec wszystkich pracowników. Ponadto w toku postępowania ustalono, że według przełożonych powód pracował wolno, popełniał błędy nie posiadał odpowiedniej znajomości przepisów. Przełożona powoda miała zastrzeżenia do terminowości, układania dokumentów, organizacji i wydajności pracy.

Odnosząc się do twierdzeń powoda odnośnie nadmiernego obciążenia pracą Sąd wskazał, że pozostali pracownicy Wydziału, w którym pracował powód nie mieli zaległości mimo tego, że zakres ich obowiązków był szerszy niż u powoda a stopień skomplikowania wykonywanych przez nich czynności był znacznie większy niż u powoda.

Sąd stwierdził też, że druga z ocen okresowych nie była sporządzona przedwcześnie. Zgodnie z dyspozycją ustawową art. 27 ust. 8 ustawy o pracownikach samorządowych, w przypadku uzyskania przez pracownika samorządowego negatywnej oceny, ponownej jego oceny dokonuje się nie wcześniej niż po upływie 3 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny. Przepisy prawa nie wymagają natomiast aby w przypadku uzyskania przez pracownika samorządowego oceny negatywnej, termin kolejnej oceny okresowej był wyznaczany tak, aby była możliwa faktyczna poprawa przez pracownika wszystkich sfer, które zbudowały poprzednią ocenę negatywną.

W świetle przedstawionych okoliczności Sąd Rejonowy uznał wypowiedzenie dokonane powodowi za uzasadnione i oddalił żądanie odszkodowania.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego, którymi na podstawie art. 98 kpc obciążono powoda, jako stronę przegrywającą ustalona została w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku złożył powód zarzucając:

1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, na skutek naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału w sposób nieszczeronny, bowiem z pominięciem tej części materiału sprawy, która wskazywała na dwukrotne dokonanie oceny pracy pracownika samorządowego prowadzące do wypowiedzenia umowy o pracę, w sposób nierzetelny i nieobiektywny, bowiem:

a) z pominięciem faktu dwunastokrotnego wzrostu ilości wydanych przez powoda decyzji określających wysokość opłaty od posiadania psów, w okresie podlegającym ocenie, które to zadanie wchodziło w zakres czynności powoda i jako takie powinno zostać uwzględnione, na jego korzyść, przy ocenie pracy, zgodnie z art. 27 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych;

b) z pominięciem faktu, że po przywróceniu powoda do pracy w dniu 13 marca 2015r. odnotowano skokowy wzrost przychodów z tytułu opłat od posiadania psów, zatem : 172.951,62zł w 2015, 229.195,99zł w 2016, 210.995,23zł w 2017, 202.945,77zł (dane do (...)), w stosunku do przychodów z okresu sprzed zatrudnienia powoda tj. 85.550,88zł w 2013 i 117.250,92zł w 2014, oraz pominięcia okoliczności, że wzrost przychodów pozwanego z tytułu opłat od posiadania psów, wynikał nie tylko z niezależnej od powoda akcji „czipowania psów”, ale miał również związek wykonywaniem przez powoda czynności na jego stanowisku pracy, w tym wydawaniem decyzji wymierzających wskazaną wyżej opłatę;

c) z pominięciem faktu, że na przełomie 2017/2018 (przed dokonaniem pierwszej oceny okresowej) powód został obciążony przez pracodawcę dodatkowymi zadaniami polegającymi na wprowadzeniu do systemu informatycznego aktualizacji stawek opłat od posiadania psów dla grupy około 3.500 podatników, (w sytuacji gdy podobne zadanie, w zbliżonym czasie, na przełomie 2016/2017 wykonywały aż cztery osoby), które to okoliczności nie zostały uwzględnione przez pracodawcę przy ocenie terminowości wykonywanych zadań na korzyść powoda, co wskazuje na brak rzetelności dokonanej oceny okresowej;

d) z pominięciem faktu, że począwszy od stycznia 2018r. przez okres co najmniej trzech miesięcy powód brał udział w tzw. akcji wymiarowej dotyczącej podatku od nieruchomości, które to dodatkowe zadanie (nie objęte zakresem jego czynności służbowych) zajmowało powodowi od 3 do 4 godzin dziennie, co nie mogło pozostać bez konsekwencji dla terminowości wykonywania podstawowych zadań powoda, a nie zostało uwzględnione przy ocenie terminowości wykonywanych zadań na korzyść powoda, co wskazuje na brak rzetelności dokonanej oceny pracy powoda;

e) poprzez pominięcie faktu, że pracodawca w ramach tej samej oceny w sposób odmienny ocenił wykonywanie przez powoda obowiązków w zakresach : stosowanie odpowiednich przepisów prawa (wg. opisu stanowiska pracy) oraz przestrzeganie przepisów prawa (zgodnie z obowiązkami wynikającymi z ustawy o pracownikach samorządowych), pomimo tego że w obu przypadkach, obowiązek przestrzegania przepisów prawa ma taki sam zakres wyznaczony przez art. 24 ust. 2 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych, co świadczy o braku rzetelności dokonanej oceny;

2) art. 27 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i zaakceptowanie jako zgodnej z prawem oceny okresowej pracownika samorządowego, pomimo pominięcia przez pracodawcę przy ocenie pracy powoda, wzrostu jego wydajności w wykonywaniu obowiązków wynikających z zakresu czynności tj. dwunastokrotnego wzrostu ilości wydanych przez powoda decyzji określających wysokość opłaty od posiadania psów w okresie podlegającym ocenie;

3) art. 27 ust. 8 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przepisy prawa nie wymagają aby w przypadku uzyskania przez pracownika samorządowego oceny negatywnej, termin kolejnej oceny okresowej miał być tak wyznaczony, aby była możliwa faktyczna poprawa przez pracownika wszystkich sfer, które zbudowały poprzednią ocenę negatywną, co w przypadku powoda skutkowało uznaniem za zgodą z prawem drugiej oceny pracy pracownika samorządowego, dokonanej wprawdzie z upływem 3 miesięcy licząc od dokonania poprzedniej oceny pracy pracownika samorządowego, lecz w terminie uniemożliwiającym uniknięcie oceny powtarzalnej i przed terminem wyznaczonym powodowi przez bezpośredniego przełożonego na poprawę jego pracy, tj. 31 lipca 2018r.;

4) art. 27 ust. 9 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i uznanie, że zgodne z prawem było wypowiedzenie powodowi stosunku pracy, pomimo przeprowadzenia drugiej, zakończonej oceną negatywną, oceny pracy powoda w terminie niepozwalającym pracownikowi na poprawę wszystkich tych sfer, które poprzednio zbudowały ocenę negatywną i przed terminem wyznaczonym powodowi przez bezpośredniego przełożonego, na wykonanie określonych w pisemnym poleceniu zadań.

Stawiając powyższe zarzuty apelujący wniósł o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 1 i 2 sentencji poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 10.980zł tytułem odszkodowania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za postępowanie przed sądem pierwszej instancji;
- 2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za postępowanie przed Sądem drugiej instancji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie ustalony stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobejuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Podkreślenie jeszcze raz wymaga, że dokonana przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku szczegółowo wyjaśnił w oparciu o jakie dowody dokonał ustaleń faktycznych w sprawie.

Przypomnieć tutaj należy, że jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego jest zasada swobodnej oceny dowodów. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98; z dnia 29 września 2000r., V CKN 94/00; z dnia 14 grudnia 2001r., V CKN 561/00).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1969r., sygn. akt PR 228/69; z dnia 7 stycznia 2005r., sygn. akt IV CK 387/04 i z dnia 15 kwietnia 2004r., sygn. akt IV CK 274/03).

W rozpoznawanej sprawie powód wniósł odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę otrzymanego w dniu 22 czerwca 2018r.

Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania a zatem przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001r., I PKN 715/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 419/97). Musi być natomiast prawdziwa i

konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy posłużenie się ogólnikowym zwrotem lub powtórzenie wyrażen ustawowych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85).

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie.

Kodeks pracy nie przewiduje katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę. Przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i na tyle ważna, aby uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. Powinna to być zatem przyczyna rzeczywista, konkretna i uzasadniona. Przypomnieć tutaj też należy, że podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę.

Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000r., I PKN 641/99). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest ujęcie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sposób zbyt ogólnikowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98).

Pozwany pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę podał, iż jego przyczyną jest uzyskanie ponownej negatywnej oceny pracownika.

Analiza treści wypowiedzenia wskazuje, że bez wątplenia przyczyna wypowiedzenia powodowi stosunku pracy została należycie skonkretyzowana przez pracodawcę – stosownie do wymogu określonego w art. 30 § 4 k.p.

Przyczyna ta, co wykazało postępowanie dowodowe jest prawdziwa i mogła stanowić uzasadniony powód wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § k.p.).

Zgodnie z art. 27 ust. 9 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t.j.: Dz.U. z 2019r., poz. 1282) uzyskanie ponownej negatywnej oceny skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy.

Powód rzeczywiście otrzymał dwie negatywne oceny okresowe od pracodawcy w dniu 29 stycznia 2018r. i ponowną w dniu 25 maja 2018r.

Przedmiotem oceny okresowej jest (art. 27 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych) wywiązywanie się przez pracownika samorządowego z obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku oraz obowiązków określonych w art. 24 i art. 25 ust. 1. Przedmiot oceny ujęto w dwóch aspektach: zindywidualizowanym (wywiązywanie się przez pracownika z jego obowiązków wynikających z przydzielonego mu zakresu czynności) oraz ogólnym - wywiązywanie się z podstawowych obowiązków pracownika samorządowego, w tym - ze sposobu wykonywania poleceń służbowych. Szczegółowe kryteria, na podstawie których jest sporządzana ocena, jak również skalę, w której wyraża się ocenę, określa - w drodze zarządzenia - kierownik jednostki.

Treść ocen okresowych powoda jest zgodna z Załącznikiem nr 1 do Zarządzenie nr SP.0050.1.1.2014 w sprawie wprowadzenia regulaminu okresowej oceny kwalifikacyjnej pracowników Urzędu Miasta R.. Nie jest wymagane szczegółowe pisemne przedstawienie omówienia każdego z kryteriów oceny.

Zgodnie z przyjętym orzecznictwem - pracodawca wywiązuje się z obowiązku nałożonego przez art. 30 § 4 k.p., jeżeli w swoim oświadczeniu woli powoła się na fakt udzielenia pracownikowi dwukrotnie negatywnej oceny pracy, w odstępach czasowych przewidzianych przepisami ustawy.

W tym miejscu należy dodatkowo podkreślić, że powód został zapoznany przez pracodawcę zarówno z treścią ocen okresowych jak i z przyczynami, które zadecydowały o dwukrotnej negatywnej ocenie. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem jednoznacznie, że przedstawiając pracownikowi każdorazowo pisemną ocenę okresową przedłożoną omawiała z nim przyczyny dokonania takiej oceny. Wynika to z zeznań A. J. oraz A. B. (2).

Sam powód też zresztą podczas swojego przesłuchania przyznał, że omówienie pierwszej oceny trwało 15-20 minut, a omówienie drugiej oceny trwało około 10 minut. Ten zakres czasowy jednoznacznie wskazuje, że omówienie nie mogło ograniczyć się wyłącznie, jak zarzucała strona powodowa, do odczytania samej treści oceny. Sąd zwraca tutaj też uwagę, że krótszy czas poświęcony przez przełożoną na omówienie drugiej oceny okresowej jest uzasadniony krótszym okresem objętym tą oceną – zaledwie 4 miesiące oraz pewną powtarzalnością oceny pracy powoda, która nie uległa poprawie.

Powód, pomimo pouczenia, nie skorzystał z możliwości odwołania się od negatywnej oceny dokonanej zarówno w dniu 29 stycznia 2018r. jak i w dniu 25 maja 2018r. (art. 27 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych).

W tej sytuacji w postępowaniu sądowym toczącym się z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z powodu uzyskania ponownie negatywnej oceny, pracownik samorządowy może kwestionować zasadność wystawionych mu ocen, nawet jeśli uprzednio nie odwołał się od nich do kierownika jednostki w trybie przewidzianym przez art. 27 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych. Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na pracowniku (art. 6 k.c.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2012r., II PK 155/11.

Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że powód nie wykazał nieprawdziwości czy nierzetelności dokonanych ocen okresowych. Pracodawca wykazał natomiast przyczyny dla których dokonano negatywnych ocen okresowych pracy powoda.

Pozwany pracodawca dokonał ocen okresowych powoda w terminach wynikających z obowiązujących przepisów. Terminy przeprowadzania ocen okresowych wynikają z art. 27 ust. 2 i 8 ustawy o pracownikach samorządowych.

Ponadto stosownie do treści art. 28 tej ustawy kierownik jednostki określa, w drodze zarządzenia, sposób dokonywania okresowych ocen, okresy, za które jest sporządzana ocena, kryteria, na podstawie których jest sporządzana ocena, oraz skalę ocen, biorąc pod uwagę potrzebę prawidłowego dokonywania tych ocen oraz specyfikę funkcjonowania jednostki.

U strony pozwanej Prezydent Miasta R. wydał w dniu 17 stycznia 2014r. Zarządzenie nr SP.0050.1.1.2014 w sprawie wprowadzenia regulaminu okresowej oceny kwalifikacyjnej pracowników Urzędu Miasta R.. W § 6 pkt 7 tego regulaminu przewidziano, że w przypadku negatywnej oceny bezpośredni przełożony dokonuje ponownej oceny pracownika, jednak nie wcześniej niż po upływie 3 miesięcy od dnia zakończenia poprzedniej oceny i nie później niż po upływie 4 miesięcy.

Oceny okresowe powoda dokonane w dniach: pierwsza 29 stycznia 2018r. i ponowna 25 maja 2018r. (czyli po upływie 3 miesięcy i 26 dni) zostały przeprowadzone terminach zgodnych z art. 27 ust. 2 i 8 ustawy o pracownikach samorządowych oraz § 6 pkt 7 regulaminu okresowej oceny kwalifikacyjnej pracowników Urzędu Miasta R..

Mając na uwadze termin wynikający z art. 27 ust. 8 ustawy o pracownikach samorządowych oraz § 6 pkt 7 regulaminu okresowej oceny kwalifikacyjnej pracowników Urzędu Miasta R. pozwany nie mógł dokonać ponownej oceny okresowej powoda po upływie 4 miesięcy od daty przeprowadzenia pierwszej oceny okresowej. Pracodawca był bowiem zobowiązany do przestrzegania ustanowionej przez siebie procedury przeprowadzania ocen okresowych.

Powód był zatrudniony na samodzielnym stanowisku inspektora w Wydziale Podatków i Opłat (...). Po przywróceniu do pracy w dniu 13 marca 2015r. powód został przez pozwanego zatrudniony na poprzednich warunkach – właśnie w Wydziale Podatków i Opłat (...). Do dnia 4 stycznia 2016r. zajmował się czynnościami pomocniczymi przy podatku od nieruchomości, a następnie od 4 stycznia 2016r. opłatą od posiadania psów. Praca związana z opłatą od posiadania psów była łatwiejsza niż praca przy podatku od nieruchomości. Zakres obowiązków powoda był zresztą nawet mniejszy niż pozostałych pracowników gdyż np. powodowi, jak wynika z zeznań przełożonych, nie można było nawet powierzyć zastępstwa za inną osobę.

Powód został negatywnie oceniony przez przełożonych albowiem pracował wolno, miał zaległości, popełniał błędy, nie odkładał na bieżąco dokumentów, nie posiadał odpowiedniej znajomości przepisów. Natomiast pozostali pracownicy Wydziału, w którym pracował powód nie mieli zaległości pomimo, że zakres ich obowiązków był szerszy niż u powoda a stopień skomplikowania wykonywanych przez nich czynności był znacznie większy niż u powoda.

Podnoszona przez powoda okoliczność, iż w okresie objętym oceną zajmował się dodatkowo czynnościami związanymi z „akcją wymiarową” przy podatku od nieruchomości nie może wpłynąć na zakwestionowanie dokonanych przez pracodawcę ocen okresowych. Wszyscy pracownicy Wydziału, gdzie pracował powód zajmowali się bowiem tymi czynnościami, przy czym powodowi zajmowało to dziennie 3-4 godziny, a innym osobom około 1 godziny. Wykonywanie czynności z zakresu podatku od nieruchomości było zgodne z rodzajem powierzonych powodowi prac - inspektora w Wydziale Podatków i Opłat (...) oraz zgodne z zakresem jego obowiązków, gdyż w punkcie 11 zakresu czynności służbowych przewidziano wykonywanie innych czynności zleconych przez przełożonego. Powód zresztą we wcześniejszym okresie pracy w 2015r. zajmował się już pewnymi czynnościami związanymi z podatkiem od nieruchomości. Sąd drugiej instancji zauważa tutaj, że okoliczność, iż powód jako jedyny chciał aby pracodawca zwolnił go z obowiązku udziału w „akcji wymiarowej”, w sytuacji gdy wszyscy inni pracownicy Wydziału zajmowali się tymi czynnościami, wskazuje na małą chęć zaangażowania się pracownika w wykonywaną pracę i potrzeby Wydziału.

W trakcie postępowania strona powodowa podkreślała fakt otrzymania przez powoda w 2017r. dwóch nagród. Okoliczność ta nie wskazuje jednak na źle dokonane oceny okresowe przez pracodawcę. Pierwszą nagrodę powód otrzymał za wykonanie budżetu i była ona przyznana każdemu pracownikowi w równej wysokości 730zł bez uwzględniania dodatkowych kryteriów. Druga natomiast nagroda została przyznana przed Świętami Bożego Narodzenia i powód otrzymał tę nagrodę w najniższej wysokości – 288zł, w sytuacji gdy inne osoby dostały nagrody przeważnie w kwotach 2.000zł, a więc kilka razy wyższe. Decyzja o przyznaniu jednak chociaż niskiej kwoty nagrody dla powoda była związana z tym, że pracodawca nie chciał pozostawić pracownika przed Ś. bez dodatkowych pieniędzy.

Wzrost dochodów z tytułu opłat za posiadanie psów wynikał z przeprowadzenia akcji „czipowania” psów i związanym z tym znacznym wzrostem wykrywalności właścicieli psów. Wzrost dochodów następował systematycznie od 2013r. Powód podnosił tutaj, iż wydawał znaczną ilość decyzji. W trakcie przesłuchania powód podał, że w 2017r. wydał 500 - 600 decyzji co daje średnio 2,5 - 3 decyzje dziennie (przy przyjęciu 250 dni roboczych w 2017r. oraz przynajmniej około 200 dni faktycznej obecności pracownika w pracy). Z informacji pozwanego k-96verte wynika, że faktycznie było tych decyzji (...) w 155 postępowaniach. Odnosząc się tutaj do przesłuchania powoda, z którego wynika, że do czynności związanych z wydaniem decyzji zaliczało się: sprawdzenie w bazie S. A. danych właściciela psa, sprawdzenie czy właściciel się nie wyprowadził, wszczęcie postępowania, wysłanie informacji do podatnika i wydanie decyzji po informacji zwrotnej oraz przy uwzględnieniu faktu, że stawka opłaty za posiadanie psów jest jedna i stała dla każdego podatnika w danym roku – w żadnym wypadku nie wskazuje na bardzo dużą wydajność pracownika związaną z liczbą wydawanych decyzji. Tak samo z tego nie wynika aby wydawanie przedmiotowych decyzji było nadmiernie czasochłonne.

Powód podnosił, że wydawanie przez niego decyzji znacznie wzrosło, wynikało to jednak z tego, że w początkowym okresie pracy, po przywróceniu do pracy, nie miał on uprawnień do wydawania decyzji (uprawnienie to uzyskał na mocy upoważnienia Prezydenta Miasta z dnia 4 października 2016r.) i w 2016r., jak sam wskazał w trakcie przesłuchania, cały czas się uczył i pracował pod nadzorem M. H.. Zatem mała ogólna liczba wydanych decyzji w 2016r. była wynikiem uzyskania upoważnienia do ich wydawania z dniem 4 października 2016r., co też jednocześnie oznacza, że znaczny wzrost łącznej liczby wydanych przez powoda decyzji w 2017r. jest po prostu wynikiem faktu, iż w odróżnieniu do poprzedniego okresu, przez cały rok posiadał on uprawnienie do wydawania decyzji.

Sąd podkreśla tutaj też, że powód przystąpił do pracy związanej z wydawaniem decyzji w zakresie opłaty od posiadania psów po długim kilkumiesięcznym okresie przyuczenia do tej pracy i mając już łącznie kilkuletni staż pracy u pozwanego na stanowisku urzędniczym. Nie były to już więc dla niego jakieś obowiązki wymagające kolejnego szczególnego i długotrwałego przyuczenia.

Strona powodowa zarzuciła, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane przed upływem okresu wyznaczonego na poprawę tj. 31 lipca 2018r. Ze stanowiskiem tym nie można się jednak zgodzić albowiem w pisemnym poleceniu z dnia 7 lutego 2018r. pracodawca wyznaczył powodowi zadania do wykonania z pierwszym terminem do dnia 30 kwietnia 2018r. oraz kolejne zadania z terminem do dnia 31 lipca 2018r. Wydanie powodowi tego polecenia nie mogło wpłynąć na zmianę terminu dokonania ponownej oceny okresowej – który wynikał, jak zostało powyżej wyjaśnione, z art. 27 ust. 8 ustawy o pracownikach samorządowych oraz § 6 pkt 7 regulaminu okresowej oceny kwalifikacyjnej pracowników Urzędu Miasta R.. Ponadto, co najistotniejsze, powód nie wywiązał się z przydzielonej mu pierwszej grupy zadań z terminem do wykonania do dnia 30 kwietnia 2018r.

Powód tłumaczył się, że obciążono go zadaniami z okresu, kiedy nie był pracownikiem. Tutaj jednak należy zauważyć, że powód zajmował się opłatą od posiadania psów i oczywistym jest, iż jego obowiązki dotyczyły zarówno bieżącego wydawania decyzji jak i załatwienia spraw z lat poprzednich – jeżeli nie zostały one zakończone. Powód zatrudniony na samodzielnym stanowisku inspektora powinien był dostrzec takie rzeczy. Powód przecież, jak wyjaśnił w trakcie przesłuchania, przejął wszystkie sprawy związane z opłatą za posiadanie psów od osoby, która się tym poprzednio zajmowała. Przełożona powoda A. B. (2), w swoich zeznaniach, wyraźnie podała, że w 2017r. zwracała powodowi uwagę na konieczność zakończenia spraw z 2014 i 2015r. do końca 2017r.

Powód tłumaczył też, że musiał wprowadzić nowe stawki opłaty od posiadania psów. Podkreślenia w tym miejscu jednak wymaga, że do tych czynności przystąpił on dopiero po otrzymaniu wyraźnego polecenia od przełożonej pod koniec 2017r., gdyż wcześniej bezpośrednio po uchwaleniu zmiany stawki opłaty, co miało miejsce w październiku 2017r., powód samodzielnie nie potrafił dostrzec konieczności wprowadzenia zmiany tej stawki. W ocenie Sądu oczywistym jest, że powód zajmujący stanowisko inspektora i mający w zakresie obowiązków czynności związane z opłatą od posiadania psów powinien samodzielnie zająć się zmianą stawki w systemie od razu po uchwaleniu podniesienia stawki opłaty.

Powód nie rozliczył się z wykonania zadań nałożonych poleceniem z dnia 7 lutego 2018r. Przełożona A. B. (2), po sprawdzeniu stwierdziła, że część zadań nadal nie została zrobiona. Powód nie wykazał w trakcie postępowania aby wykonał wszystkie nałożone na niego zadania w poleceniu z dnia 7 lutego 2018r. – zadania, które miał wykonać do dnia 30 kwietnia 2018r. W tej sytuacji pracodawca, mając na uwadze termin do dokonania ponownej oceny okresowej nie mógł już oczekiwać, czy powód może wykona chociaż zadania, których termin wykonania określano na 31 lipca 2018r. Podkreślenia tutaj wymaga, że część zadań objętych poleceniem z dnia 7 lutego 2018r. była bardzo prosta i dotyczyła zwykłego uporządkowania dokumentów.

W apelacji pojawił się zarzut dotyczący odmiennej oceny wykonywania przez powoda tych samych obowiązków. Zarzut ten jest nieuzasadniony. Z arkusza oceny wynika bowiem, że „Kryteria oceny zgodne z kompetencjami w opisie stanowiska” zawierają punkt 5 „Stosowanie odpowiednich przepisów prawa”, a „Kryteria oceny zgodne z obowiązkami wynikającymi z ustawy o pracownikach samorządowych” zawierają punkt 1 „Przestrzeganie przepisów prawa oraz dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej”. Nie są to dokładnie tożsame kryteria. „Przestrzeganie przepisów prawa oraz dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej” jest kryterium szerszym niż samo „Stosowanie odpowiednich przepisów prawa”.

Podsumowując wskazać należy, że powód nie wykazał nieprawdziwości czy nierzetelności dokonanych ocen okresowych. W trakcie postępowania okoliczności, które podnosił powód związane były w głównej mierze z jego tłumaczeniem/wyjaśnianiem przyczyn niewykonania nałożonych na niego zadań. Tłumaczenia te, jak zostało to przedstawione powyżej, są zupełnie nieuzasadnione.

Na zakończenie rozważań wskazać należy, że powód również wcześniej otrzymał ocenę okresową negatywną – w 2012r., natomiast ocena okresowa z 2016r. była zaledwie oceną zadowolającą, gdyż powód otrzymał minimalną ilość punktów pozwalającą na przyznanie oceny pozytywnej.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, iż zarzuty apelacji nie znajdują potwierdzenia. W oparciu o powyższe rozważania należy uznać, że postępowanie dowodowe, które zostało przeprowadzone w sposób prawidłowy wykazało, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami Kodeksu pracy – jest prawidłowe pod względem formalnym, a przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i uzasadniona.

W związku z powyższym roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania nie zasługuje na uwzględnienie w oparciu o przepisy art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, zgodnie z treścią art. 385 k.p.c., oddalił apelację strony powodowej, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c. a także § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz.U. z 2018r. poz. 265).

(-) Sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-) Sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) Sędzia Teresa Kalinka