

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Elżbieta Ziółkowska, Janina Hadrysiak

Protokolant: Magdalena Świtalska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 listopada 2018 r. we W.

sprawy z powództwa M. Ć.

przeciwko: 1. Prezydentowi W.

2. Urzędowi Miejskiemu W.,

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo wobec pozwanego Prezydenta W.;

II. oddala powództwo wobec strony pozwanej Urzędu Miejskiego W.;

III. odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnego pozwanym.

UZASADNIENIE

Powód M. Ć. pozwem wniesionym w dniu 30 marca 2018r. skierowanym przeciwko pozwanemu Prezydentowi W. wniósł odwołanie od wypowiedzenia mu umowy o pracę. Pismem złożonym w Sądzie dnia 28.04.2018r. (k.7-8) powód wskazał, że domaga się przywrócenia do pracy. Ponadto wobec tego, iż z dokumentów wynikało, że pracodawcą powoda był Urząd Miejski W., Sąd zobowiązał powoda do prawidłowego oznaczenia strony pozwanej. Wskazany pismem z dnia 28.11.2018r., a także na rozprawie w dniu 02.08.2018r. (k.56) powód podtrzymał twierdzenie, że pozwanym jest Prezydent W..

W tej sytuacji, postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 02.08.2018r. (k.56 odwrot) Sąd na podstawie art. 194 §1 k.p.c. w zw. z art. 477 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej Urząd Miejski W. jako pracodawcę powoda.

Strona pozwana – Prezydent W. – w odpowiedzi na pozew (k.65-66) wniosła o odrzucenie pozwu na podstawie art. 199 §1 pkt.3 k.p.c. oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany Prezydent W. zarzucił brak legitymacji biernej do udziału w niniejszym postępowaniu, podnosząc, iż nie jest pracodawcą powoda. Wskazał, że pracodawcą powoda jest Urząd Miejski W. w rozumieniu art. 3 k.p.

Strona pozwana – Urząd Miejski W. – w odpowiedzi na pozew (k.19-20) wniosła o oddalenie powództwa jako bezzasadnego oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Pozwany pracodawca wyjaśnił, że powód był zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty w Wydziale Architektury i Budownictwa.

Przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę było dwukrotne uzyskanie przez niego negatywnej oceny okresowej, dokonywanej w ramach ustalonych u strony pozwanej procedur. Zaś uzyskanie dwóch kolejnych ocen negatywnych przez pracownika samorządowego stanowi samoistną przesłankę do rozwiązania z nim stosunku pracy stypizowaną w art. 27 ust.9 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych.

W tych okolicznościach pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa jako nieuzasadnionego.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. C. (lat 46) będący z wykształcenia magistrem inżynierem architektem, w dniu 24.04.2006r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01.05.2006r. do dnia 31.07.2006r. na stanowisku głównego specjalisty w Wydziale Architektury i Budownictwa Urzędu Miejskiego W., w pełnym wymiarze czasu pracy.

Kolejna umowa o pracę pomiędzy stronami również została zawarta na czas określony: od dnia 01.08.2006r. do dnia 31.01.2007r.

Następnie od dnia 01.02.2007r. powód został zatrudniony na w/w stanowisku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.146 zł brutto.

Dowód: - akta osobowe powoda, a w nich umowy o pracę powoda,

- zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda: k.22.

W Urzędzie Miejskim W. obowiązuje zarządzenie Prezydenta W. Nr K/21/09 z dnia 13.05.2009r. w sprawie sposobu i zasad przeprowadzania oceny pracowników Urzędu Miejskiego W..

W §1 ust.5 tego zarządzenia postanowiono: „Ilekcroć w zarządzeniu jest mowa o Pracodawcy dotyczy to Urzędu Miejskiego W.. Czynności z zakresu prawa pracy w imieniu Pracodawcy wykonuje Prezydent lub inna upoważniona osoba.”

§1 ust. 2 i 3 zarządzenia stanowią, iż pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych podlegają ocenie okresowej, a owej oceny okresowej pracownika dokonuje bezpośredni przełożony zwany „oceniającym”.

W myśl § 7 zarządzenia, pracownikowi przysługuje odwołanie do pracodawcy od okresowej oceny kwalifikacyjnej. Zgodnie z § 7 ust. 2 pkt.1 „odwołanie od oceny dokonanej przez kierownika zespołu, sekcji, działu i zastępcę dyrektora rozpatruje dyrektor wydziału / biura”.

Kryteria oceny pracowników stanowią załącznik nr 2 do zarządzenia i są to m.in. takie kryteria jak: sumienność, sprawność, bezstronność, umiejętność stosowania odpowiednich przepisów, planowanie i organizowanie pracy, postawa etyczna, wiedza specjalistyczna.

W oparciu o średnią punktową stosowane są następujące oceny: negatywna, zadowolająca, dobra, bardzo dobra (§ 6 ust.2 pkt.3 zarządzenia).

W myśl § 7 ust.9 zarządzenia, po dwóch następujących po sobie ocenach negatywnych pracodawca niezwłocznie rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy za wypowiedzeniem.

Dowód: - zarządzenie Prezydenta W. Nr K/21/09 z dnia 13.05.2009r. z załącznikami: k.23-30.

Powód początkowo został zatrudniony na stanowisku merytorycznym w dziale wydającym zezwolenia na budowę. W dniu 09.10.2007r. przełożony powoda – kierownik zespołu A.-Budowlanego WAB - A. W. sporządziła okresową ocenę pracy powoda, w której wskazała, że powód nie potrafi sobie zorganizować pracy w taki sposób, aby sprawy

załatwiać bez zbędnej zwłoki. Podała, że powód sprawy załatwia przewlekłe, nie potrafi trafnie dostosować przepisów do rozpatrywanego zagadnienia i stąd brak sprawności i opieszałość w załatwianiu spraw.

W kolejnej ocenie okresowej, z dnia 29.05.2009r. także wskazano, że powód prowadzi postępowania w sposób zbyt przewlekły. Przyznawano jednak powodowi „zadowolające” oceny pracy, wskazując na konieczność poprawy w zakresie planowania i organizacji pracy.

W dacie 30.05.2011r. powód otrzymał już negatywną okresową ocenę pracy, jak wskazano, m.in. ze względu na „niezwykle przewlekłe” prowadzenie spraw.

29.05.2013r. powód otrzymał „zadowolającą” ocenę pracy, ale w dalszym ciągu przełożony wskazał na konieczność zmiany przez powoda podejścia do pracy, zmiany jego przyzwyczajzeń i stosowanych metod pracy, na konieczność skupienia uwagi, czasu i zaangażowania na właściwych zadaniach.

Ponieważ powód pracował bardzo powoli i wciąż miał zaległości w pracy, co rodziło konieczność obarczania jego pracą innych pracowników, a przełożeni powoda w dalszym ciągu chcieli dać mu szansę na poprawę wydajności i jakości pracy, z dniem 21 lipca 2014r. został on przeniesiony z zespołu architektoniczno – budowlanego B5 w D. A.-Budowlanym do realizacji zadań w Archiwum Podręcznym Wydziału w Zespole (...) w D. Ogólnym Wydziału Architektury i Budownictwa, nadal na stanowisko głównego specjalisty.

Zgodnie z pisemnym szczegółowym zakresem obowiązków powoda, na stanowisku pracy w nowej komórce organizacyjnej, do powoda należało m.in.: przyjmowanie do Archiwum Podręcznego teczek zawierających akta sprawy, sprawdzanie kompletności teczki i jej opisu oraz uzupełnianie opisu teczki, wprowadzanie danych do programu Archiwum (...), wypożyczanie teczek pracownikom Wydziału.

Przed przeniesieniem powoda do nowej jednostki organizacyjnej przełożeni powoda: dyrektor Wydziału Architektury i Budownictwa P. F. oraz G. M. – zastępca dyrektora Wydziału Architektury i Budownictwa w dniu 10.07.2014r. przeprowadzili z powodem rozmowę i wyjaśnili mu przyczyny tego przeniesienia, wskazując na bardzo niską wydajność powoda w pracy na dotychczasowym stanowisku i proponując albo przejście do innej komórki Wydziału albo rozważenie rozwiązania stosunku pracy. Na okoliczność tej rozmowy sporządzona została odrębna notatka służbowa, zamieszczona w aktach osobowych powoda i podpisana m.in. przez powoda.

W Archiwum Podręcznym Wydziału powód miał kompletować dokumenty, układać je w kolejności w segregatorach, numerować strony. Jednak czynności, które normalnie pracownik wykonuje w ciągu 2 godzin powód wykonywał przez miesiąc. Powód pracował w sposób bardzo opieszały i przewlekły. Wielokrotnie, gdy przełożona powoda, M. Jordan, wchodziła do pokoju powoda, na jego biurku nie było żadnych dokumentów, żadnej pracy i powód nic nie robił, oprócz częstych rozmów z własnego telefonu komórkowego na korytarzu, co przeszkadzało innym pracownikom w pracy. Była taka sytuacja, że powód otrzymał polecenie uporządkowania dokumentów w jednym segregatorze; wyjęcia niepotrzebnych spinaczy. Powód wykonywał to zadanie przez 9 miesięcy. Szacunkowo inny pracownik wykonałby to zadanie w jeden dzień. M. Jordan wielokrotnie rozmawiała z powodem o tym, że stanowczo zbyt wolno on pracuje, że musi poprawić swoją wydajność w pracy, że musi lepiej organizować sobie pracę. Powód odpowiadał, że on już taki jest. Ta sytuacja wpływała destrukcyjnie na pracę całego zespołu.

Dowód: - akta osobowe powoda, a w nich: oceny okresowe powoda, pisemne zakresy jego obowiązków, notatka służbowa z 10.07.2014r.;

- zeznania świadków: M. Jordan: k.81-82, P. F.: k.82;

- przesłuchanie powoda: k.82-83.

Bezpośrednim przełożonym powoda w Archiwum Podręcznym Wydziału był kierownik Zespołu Rejestrów i Dokumentacji - J. B. (1). W dniu 29.05.2017r. wydała ona negatywną ocenę pracy powoda za okres czasu: czerwiec 2015r. – maj 2017r., wskazując na niezadawalającą wydajność i tempo pracy powoda, wyszukiwanie niezrozumiałych

problemów, kłopoty z podjęciem decyzji, na brak samodzielności powoda i problemy z dyscypliną pracy, gdyż powód często się spóźniał.

Powód odwołał się od tej oceny okresowej, wskazując, że zbyt nisko oceniono dwa kryteria: sumienność w pracy (powód otrzymał najmniejszą z możliwych ilość punktów, tj.2) i umiejętność pracy w zespole powoda (także 2 punkty). Zdaniem powoda, pomyłono sprawność z sumiennością, a wpływ na niską ocenę umiejętności pracy powoda w zespole także miała negatywna ocena jego sprawności.

Jak już wskazano powyżej, zgodnie z § 7 ust. 2 pkt.1 w/w zarządzenia Prezydenta W., „odwołanie od oceny dokonanej przez kierownika zespołu, sekcji, działu i zastępcę dyrektora rozpatruje dyrektor wydziału / biura”.

Skoro ocenę pracy powoda sporządził kierownik Zespołu Rejestrów i Dokumentacji jako bezpośredni przełożony powoda, odwołanie powoda od tej oceny, zgodnie ze wskazanym zarządzeniem, rozpoznawał dyrektor Wydziału Architektury i Budownictwa - P. F., który w dniu 19.06.2017r. podtrzymał stanowisko zawarte w ocenie dokonanej przez kierownika Zespołu. Wskazał on, że ocenia sumienność pracy powoda na poziomie negatywnym, gdyż drobiazgowość i zbędna, wielokrotnie przeprowadzana analiza oraz niepewność działania nie pozwalają na pozytywną ocenę solidnego wykonywania obowiązków przez powoda. Z kolei opieszałość i nieefektywność w działaniu powoda destrukcyjnie działają na pozostałych pracownikach i osłabiają pracę zespołu.

Kolejny termin oceny pracy powoda został wyznaczony na październik 2017 roku. Jednakże we wrześniu 2017r. bezpośrednia przełożona powoda, J. B. (1) udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie. Wówczas bezpośrednią przełożoną powoda została M. Jordan będąca zastępcą dyrektora Wydziału Architektury i Budownictwa ds. Dokumentacji i Rejestrów. M. Jordan była nadrzędną przełożoną nad J. B. (1). W czasie nieobecności J. B. (1), M. Jordan wykonywała wszystkie kierownicze obowiązki należące do J. B. (1).

Z kolei bezpośrednim przełożonym M. Jordan był P. F. - dyrektor Wydziału Architektury i Budownictwa.

Natomiast J. B. (2) jest dyrektorem Departamentu Architektury i (...) i jest przełożonym P. F..

W myśl § 7 ust.2 pkt.2 w/w zarządzenia Prezydenta W., J. B. (2) jako dyrektor departamentu rozpoznaje odwołania od ocen okresowych sporządzonych w pierwszej instancji przez dyrektora wydziału / biura.

Ponieważ w pierwszej instancji powód nigdy nie był oceniany przez dyrektora Wydziału Architektury i Budownictwa P. F., to J. B. (2) jako dyrektor Departamentu Architektury i (...) nie był osobą upoważnioną do rozpoznania odwołania powoda od oceny okresowej sporządzonej przez jego bezpośredniego przełożonego.

M. Jordan w porozumieniu z dyrektorem P. F. uzgodniła, że termin kolejnej oceny pracy powoda zostanie przesunięty z października 2017r. na styczeń 2018r. po to, aby M. Jordan mogła zapoznać się z pracą powoda i przyrzec się jego pracy. M. Jordan widziała, że powód niezwykle wolno pracuje, rozmawiała o tym z powodem i zwracała mu uwagę, aby zmienił on swoje podejście do pracy.

M. Jordan samodzielnie przygotowała ocenę pracy powoda i w dniu 31.01.2018r. negatywnie oceniła pracę powoda. Wskazała ona w treści arkusza oceny, że powód pomimo indywidualnego wsparcia kierownika zespołu i wielu rozmów motywujących z przełożonym, nie poprawił swojej efektywności w pracy. W dalszym ciągu, pomimo wykonywania podobnych, prostych czynności związanych z archiwizacją akt nie wykazuje się on samodzielnością, działa bardzo powoli i niewydajnie, wyszukuje niezrozumiałe problemy. Nie słucha i ignoruje polecenia przełożonych, pomimo iż był informowany, że spowalnia pracę zespołu, nie wykazuje żadnego zrozumienia dla tej sytuacji i zainteresowania wpływem jego postawy na organizację pracy całego wydziału. Ponadto przełożona powoda wskazała, że powód ma duże problemy z dyscypliną pracy i bardzo często spóźnia się.

Powód odwołał się również od tej oceny negatywnej. Do swojego odwołania od oceny z dnia 31.01.2018r. powód dołączył zaświadczenie wystawione przez lekarza psychiatrę, z dnia 27.10.2017r., z którego wynikało, że powód cierpi na zaburzenia obsesyjno-kompulsywne, które „nie są chorobą psychiczną, niemniej jednak mogą spowalniać

funkcjonowanie powoda”. Dyrektor Wydziału Architektury i Budownictwa - P. F. w dniu 20.02.2018r. podtrzymał stanowisko zawarte w ocenie dokonanej przez bezpośredniego przełożonego powoda M. Jordan. W uzasadnieniu swojej decyzji P. F. wskazał, że załączone przez powoda do odwołania zaświadczenie lekarskie i argumenty powoda nie stanowią podstawy do zmiany oceny pracy powoda, a raczej potwierdzają jej słuszność. Bowiern praca w urzędzie wymaga wysokiej sprawności, a dotychczasowy przebieg pracy powoda pokazuje, że nawet praca tak spokojna (zalecana powodowi) jak praca w archiwum, stanowi problem przekraczający możliwości powoda.

Dowód: - ocena z dnia 29.05.2017r.: k.31-34;

- odwołanie powoda: k.35-36;

- ocena P. F.: k.37-38;

- ocena z dnia 31.01.2018r.: k.41-44;

- odwołanie powoda od oceny z 31.01.2018r.: k.78-79;

- akta osobowe powoda, a w nich ocena P. F. z 20.02.2018r.;

- zaświadczenie lekarskie z 27.10.2017r.: k.80.

Powód udał się po raz pierwszy do lekarza psychiatry w październiku 2017r., gdyż właśnie na październik 2017 roku pierwotnie wyznaczono kolejny termin na dokonanie oceny pracy powoda. Lekarz psychiatra nie zalecił leków powodowi. Ostatni raz powód był u psychiatry w czerwcu 2018 roku i na razie nie planuje kolejnych wizyt u psychiatry.

Dowód: - przesłuchanie powoda: k.82.

W dniu 09.03.2018r. pracodawca – Urząd Miejski W. – wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30.06.2018r., wskazując jako przyczynę otrzymanie przez powoda dwóch kolejnych okresowych ocen negatywnych: pierwszej w dniu 29.05.2017r. i drugiej w dniu 31.01.2018r., które zostały utrzymane w mocy przez nadrzędnego przełożonego. Jako podstawę prawną podano art. 27 ust. 9 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych.

Dowód: - wypowiedzenie powodowi umowy o pracę: k.4.

Po ustaniu stosunku pracy powód nie zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie Pracy, utrzymuje się z oszczędności.

Dowód: - przesłuchanie powoda: k.82.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości, zarówno wobec pozwanego Prezydenta W. jak i wobec strony pozwanej – Urzędu Miejskiego W..

W toku niniejszej sprawy powód M. Ć. domagał się przywrócenia do pracy do Urzędu Miejskiego W..

Strona pozwana Urząd Miejski W. wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego, a pozwany Prezydent W. – o odrzucenie pozwu z powodu braku legitymacji bierniej.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na: aktach osobowych powoda i zawartych w nich umowach o pracę powoda, pisemnych zakresach obowiązków powoda, a także na ocenach okresowych powoda i odwołaniach od nich dokonanych przez powoda oraz na treści zarządzenia Prezydenta W. Nr K/21/09 z dnia 13.05.2009r. w sprawie sposobu i zasad przeprowadzania oceny pracowników

Urzędu Miejskiego W., albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała prawdziwości i autentyczności w/w dokumentów.

Istotne dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy były zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, których Sąd przesłuchał z urzędu, w tym celu, aby wyjaśnić wszystkie sporne okoliczności sprawy tj. świadków: M. Jordan (zastępca dyrektora Wydziału Architektury i Budownictwa ds. Dokumentacji i Rejestrów) oraz P. F. (dyrektor Wydziału Architektury i Budownictwa). Sąd dał wiarę zeznaniom wymienionych świadków, albowiem były one spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiące w pełni wiarygodny dowód w sprawie.

Sąd wziął również pod uwagę zeznania przesłuchanego w charakterze strony powoda M. Ć., z tym, że Sąd dokonał odmiennej od powoda oceny prawnej przedstawionych przez niego faktów.

W pierwszej kolejności wyjaśnić należy, iż powództwo wobec pozwanego Prezydenta W. podlegało oddaleniu z powodu braku legitymacji biernej do udziału w niniejszym postępowaniu po stronie tego pozwanego.

W myśl art. 3 Kodeksu pracy (dalej: k.p.), „Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.”

Z kolei art. 3¹ § 1 k.p. stanowi, iż: „Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.”

Ponadto zgodnie z art. 7 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008r., Nr 223, poz.1458):

„Art. 7. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostki, o których mowa w art. 2, z zastrzeżeniem art. 8 ust. 2, art. 9 ust. 2 i 3 oraz art. 10 ust. 2 i 3, wykonują:

- 1) wójt (burmistrz, prezydent miasta) – wobec zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta), sekretarza gminy, skarbnika gminy oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych;
- 2) przewodniczący zgromadzenia związku jednostek samorządu terytorialnego – wobec członków zarządu tego związku;
- 3) wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa w urzędzie jednostki samorządu terytorialnego – wobec pozostałych pracowników urzędu oraz wobec kierowników samorządowych jednostek organizacyjnych innych niż wymienione w pkt 1 i 2;
- 4) kierownik jednostki organizacyjnej – za inne niż wymienione w pkt 1– 3 jednostki.”

Wobec powoda znajduje zastosowanie powyżej zacytowany przepis art. 7 pkt. 3 ustawy o pracownikach samorządowych.

W tej sytuacji Sąd niniejszym wyjaśnia, iż pracodawcą powoda, w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy był Urząd Miejski W., a Prezydent W. wykonywał jedynie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę powoda, którym był Urząd Miejski W. - jako jednostka samorządu terytorialnego.

Dlatego pozwany Prezydent W. nie był legitymowany biernie do udziału w niniejszym postępowaniu, a prawidłowo stroną pozwaną powinien być (i był) Urząd Miejski W.. Dlatego Sąd z urzędu na podstawie art. 194 §1 k.p.c. w zw. z art. 477 k.p.c. wezwał Urząd Miejski W. do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej.

Z powyższych przyczyn powództwo wobec Prezydenta W. podlegało oddaleniu w pkt. I-wszym sentencji wyroku.

Natomiast powództwo wobec Urzędu Miejskiego W. podlegało oddaleniu w pkt. II-gim sentencji wyroku, albowiem wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zgodne z przepisami prawa i było w pełni uzasadnione.

W myśl art. 27 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych: „Art. 27. 1. Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, podlega okresowej ocenie, zwanej dalej „oceną”.

2. Oceny na piśmie dokonuje bezpośredni przełożony pracownika samorządowego, nie rzadziej niż raz na 2 lata i nie częściej niż raz na 6 miesięcy.

3. Ocena dotyczy wywiązywania się przez pracownika samorządowego z obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku oraz obowiązków określonych w art. 24 i art. 25 ust. 1.

4. Bezpośredni przełożony niezwłocznie doręcza ocenę pracownikowi samorządowemu oraz kierownikowi jednostki, w której pracownik jest zatrudniony.

5. Pracownikowi samorządowemu od dokonanej oceny przysługuje odwołanie do kierownika jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, w terminie 7 dni od dnia doręczenia oceny.

6. Odwołanie rozpatruje się w terminie 14 dni od dnia wniesienia.

7. W przypadku uwzględnienia odwołania ocenę zmienia się albo dokonuje się oceny po raz drugi.

8. 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.

9. Uzyskanie ponownej negatywnej oceny, o której mowa w ust. 8, skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę, z zachowaniem okresów wypowiedzenia.”

Ponadto przepis art. 28 tej ustawy stanowi: „Kierownik jednostki, o której mowa w art. 2, określi, 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.”

Na podstawie tego przepisu, Prezydent W. wydał w dniu 13.05.2009r. zarządzenie Nr K/21/09 w sprawie sposobu i zasad przeprowadzania oceny pracowników Urzędu Miejskiego W.. Zarządzenie to w swej treści odpowiada przepisom zacytowanego powyżej art. 27 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych i stanowi uszczegółowienie i rozwinięcie tych przepisów.

Dodać należy, iż w §1 ust.5 tego zarządzenia postanowiono: „Ilekcroć w zarządzeniu jest mowa o Pracodawcy dotyczy to Urzędu Miejskiego W.. Czynności z zakresu prawa pracy w imieniu Pracodawcy wykonuje Prezydent lub inna upoważniona osoba.”

§1 ust. 2 i 3 zarządzenia stanowią, iż pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych podlegają ocenie okresowej, a owej oceny okresowej pracownika dokonuje bezpośredni przełożony zwany „oceniającym”.

W myśl § 7 zarządzenia, pracownikowi przysługuje odwołanie do pracodawcy od okresowej oceny kwalifikacyjnej. Zgodnie z § 7 ust. 2 pkt.1 „odwołanie od oceny dokonanej przez kierownika zespołu, sekcji, działu i zastępcę dyrektora rozpatruje dyrektor wydziału / biura”.

Kryteria oceny pracowników stanowią załącznik nr 2 do zarządzenia i są to m.in. takie kryteria jak: sumienność, sprawność, bezstronność, umiejętność stosowania odpowiednich przepisów, planowanie i organizowanie pracy, postawa etyczna, wiedza specjalistyczna.

W oparciu o średnią punktową stosowane są następujące oceny: negatywna, zadowolająca, dobra, bardzo dobra (§ 6 ust.2 pkt.3 zarządzenia).

W myśl § 7 ust.9 zarządzenia, po dwóch następujących po sobie ocenach negatywnych pracodawca niezwłocznie rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy za wypowiedzeniem.

W rozpoznawanej sprawie, powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na otrzymanie dwóch kolejnych okresowych ocen negatywnych: pierwszej w dniu 29.05.2017r. i drugiej w dniu 31.01.2018r., które zostały utrzymane w mocy przez nadrzędnego przełożonego. Jako podstawę prawną pracodawca wskazał zacytowany powyżej i podkreślony przepis art. 27 ust. 9 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych.

Powód nie neguje, że rzeczywiście otrzymał dwie kolejno po sobie następujące oceny negatywne. W istocie rzeczy, powód nie zaprzecza nawet przyczynom, które spowodowały wystawienie takich negatywnych ocen przez jego przełożonych. Bowiern jak ustalił Sąd na podstawie zeznań świadków: M. Jordan będącej bezpośrednią przełożoną powoda w okresie nieobecności w pracy z powodu L4 J. B. (1) (kierownika Zespołu Rejestrów i Dokumentacji) oraz na podstawie zeznań P. F. - dyrektora Wydziału Architektury i Budownictwa, rozpoznającego odwołania powoda od ocen okresowych z dnia 29.05.2017r. i z dnia 31.01.2018r., powód pracował w sposób bardzo opieszale i przewlekły. Czynności, które normalnie pracownik wykonuje w ciągu 2 godzin powód wykonywał przez miesiąc. Wielokrotnie, gdy przełożona powoda, M. Jordan, wchodziła do pokoju powoda, na jego biurku nie było żadnych dokumentów, żadnej pracy i powód nic nie robił, oprócz częstych rozmów z własnego telefonu komórkowego na korytarzu, co przeszkadzało innym pracownikom w pracy. Była taka sytuacja, że powód otrzymał polecenie uporządkowania dokumentów w jednym segregatorze; wyjęcia niepotrzebnych spinaczy. Powód wykonywał to zadanie przez 9 miesięcy. Zdaniem M. Jordan inny pracownik wykonałby to zadanie w jeden dzień.

Zarówno M. Jordan jak i P. F. wielokrotnie rozmawiali z powodem o tym, że stanowczo zbyt wolno on pracuje, że musi poprawić swoją wydajność w pracy, lepiej organizować sobie pracę. Powód odpowiadał, że on już taki jest. A przy tym powód nie liczył się z tym, iż ta sytuacja wpływała destrukcyjnie na pracę całego zespołu.

Powód sam przyznał, że wolno pracuje. Powołał się jednak na zaświadczenie lekarskie wystawione mu przez lekarza psychiatrę, z dnia 27.10.2017r., z którego wynikało, że powód cierpi na zaburzenia obsesyjno-kompulsywne, które „nie są chorobą psychiczną, niemniej jednak mogą spowalniać funkcjonowanie powoda”. Jednocześnie jednak powód zeznał, że aktualnie nie leczy się psychiatrycznie, ostatnio na wizycie u lekarza psychiatry był „chyba w czerwcu 2018r.”, lekarz nie przepisał mu żadnych leków. Podał, że w październiku 2017r. udał się do psychiatry, gdyż pierwotnie właśnie na październik 2017 roku wyznaczono termin jego kolejnej oceny okresowej u strony pozwanej.

W tej sytuacji, okoliczność, że powód w październiku 2017 roku udał się do psychiatry nie ma żadnego wpływu na ocenę zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Jest tak tym bardziej, że powód od samego początku zatrudnienia w Urzędzie Miejskim W. tj. od 2006 roku pracuje tak wolno i opieszale, nie czyniąc nic w tym kierunku aby to zmienić, a co wynika z treści ocen okresowych pracy powoda z kolejnych lat jego zatrudnienia u strony pozwanej.

Jak wynika z akt osobowych powoda, już w pierwszej ocenie okresowej, z dnia 09.10.2007r., przełożony powoda – kierownik zespołu A.-Budowlanego WAB - A. W., wskazała, że powód nie potrafi sobie zorganizować pracy w taki sposób, aby sprawy załatwiać bez zbędnej zwłoki. Podała, że powód sprawy załatwia przewlekłe, nie potrafi trafnie dostosować przepisów do rozpatrywanego zagadnienia i stąd brak sprawności i opieszaleść w załatwianiu spraw.

Jak zeznali przełożeni powoda, w kolejnych latach dawano powodowi szansę poprawy i zmiany tej sytuacji, jednakże poprawa nie następowała. Zgodzić się należy ze stroną pozwaną, że praca powoda w Archiwum Podręcznym Wydziału była pracą spokojną, a czynności jakie powód tam wykonywał nie były skomplikowane. W Archiwum Podręcznym Wydziału powód miał kompletować dokumenty, układać je w kolejności w segregatorach, numerować strony, usuwać zbędne spinacze. Jednakże pomimo wykonywania podobnych, prostych czynności związanych z archiwizacją akt, powód nie wykazywał się samodzielnością, pracował bardzo powoli i niewydajnie, wyszukiwał niezrozumiałe problemy, a przy tym, jak wskazywała świadek M. Jordan - nie słuchał i ignorował polecenia przełożonych. Powód nie wykazywał też żadnego zainteresowania wpływem jego postawy na organizację pracy całego wydziału.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd uznał, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było prawidłowe i w pełni uzasadnione. Sąd nie znalazł żadnych ustawowych przesłanek do przywrócenia powoda do pracy w Urzędzie Miejskim W..

W tym stanie rzeczy, powództwo wobec Urzędu Miejskiego W. jako bezzasadne podlegało oddaleniu przez Sąd w pkt II – gim sentencji wyroku.

W pkt. III-cim wyroku Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronom pozwanym. W ocenie bowiem Sądu, całokształt okoliczności niniejszej sprawy przemawiał za zastosowaniem wobec powoda tego przepisu, stanowiącego, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z przepisu art. 102 k.p.c. w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak to, w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Zatem ustalenie czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", o których mowa w art. 102 k.p.c., ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie Sądu (vide: post. SN z 26.01.2007r., V CSK 292/06, Lex nr 232807).

W niniejszej sprawie Sąd zważył, iż o zasadności zastosowania art. 102 k.p.c. w przedmiocie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronom pozwanym przesądza fakt, że powód nie osiąga aktualnie żadnych dochodów, a utrzymuje się z oszczędności.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.