

Sygn. akt VI P 940/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09/03/2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Anita Niemyjska-Wakieć
Protokolant:	Protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 9 marca 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy T. K.

przeciwko Izba Celna w G.

odwołanie od oceny okresowej pracownika

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda T. K. na rzecz pozwanej Izby Celnej w G. 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn akt. VIP 940/14

UZASADNIENIE

Powód T.K. pozwem z dnia 25 sierpnia 2014r. skierowanym przeciwko Izbie Celnej w G. wniósł o uchylenie negatywnej oceny okresowej wystawionej powodowi i stwierdzenie, iż w zakresie kategorii „rzetelność i terminowość powód otrzymał ocenę „na poziomie oczekiwań”.

(Pozew k.2)

Pozwana Izba Celna w G. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesów w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana podała, iż w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia zasad oceniania.

(Odpowiedź na pozew k 31)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T.K. dnia 3 czerwca 2012r. Został zatrudniony na stanowisku starszego referenta w Urzędzie Kontroli Skarbowej w G..

Z dniem 1 września 2003r. Powód został przeniesiony do Izby Celnej w G. – Urzędu Celnego G. na stanowisku starszego referenta. Od dnia 1 listopada 2013r. Powód pracował w Urzędzie Celnym w G., z uwagi na połączenie dwóch urzędów – G. i G. (...).

Z dniem 1 lutego 2004r. Powodowi nadano stopień służbowy starszego dyspozytora celnego, a od 1 lipca 2004r. powierzono mu stanowisku starszego inspektora akcyzowego, zaliczanego do stanowisk specjalistycznych w służbie cywilnej. Wykonywał prace na terenie (...)w G., gdzie sprawował nadzór podatkowy.

Z dniem 26 listopada 2009r. przeniesiono powoda do referatu Dozoru II.

W czerwcu zaproponowano powodowi przejście do służby celnej. Powód nie przyjął propozycji z przyczyn osobistych..

Wobec powyższego na mocy aneksu z dnia 1 lipca 2010r. Powód został przeniesiony z dotychczasowego miejsca pracy, wykonywanego na terenie (...), do Referatu Akcyzy i Gier.

W dniu 1 lipca 2010r. Powód otrzymał też stopień starszego rachmistrza celnego.

dowód: akta osobowe powoda: umowa k. 2, k. 16 k. 19; przeniesienie k. 22, k. 29; aneks k. 32, k. 40, k. 62, k. 66 z załącznikami , k. 67, k. 68, częściowo zeznanie powoda z dnia 20 maja 2015r. k. 77-79, nagranie czas 00:07:19- 00:43:55, częściowo zeznanie z dnia 9 marca 2016r. k. 201-204,

W toku zatrudnienia powód odbywał szkolenia w różnych dziedzinach wiedzy.

Był proponowany do awansu na komisarza akcyzowego w 2007r. i w 2010r., jednak awansu nie otrzymał.

dowód: akta osobowe: zaświadczenia k. 52, k. 60, k. 61, k. 85, k. 91, k. 94; wnioski k. 49, k. 70

Powód w lipcu 2010r. otrzymał pozytywną ocenę okresową członka korpusu służby cywilnej otrzymując oceny częściowe powyżej oczekiwań..

dowód: akta osobowe powoda: oceny k. 69;

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku starszego inspektora akcyzowego w Referacie Akcyzy i Gier należało m.in:

1 rejestracja podatników podatku akcyzowego oraz podatku od gier na podstawie zgłoszeń rejestracyjnych i aktualizacyjnych

2 prowadzenie ewidencji podatników podatku akcyzowego i podatku od gier

3 przyjmowanie i ewidencjonowanie deklaracji podatku akcyzowego i podatku od gier oraz informacji wymaganych ustawą o podatku akcyzowym, a także informacji w sprawie opłaty paliwowej wprowadzanych do systemu Z.

4 prowadzenie akt podatkowych dotyczących podatku akcyzowego i podatku od gier

5 prowadzenie spraw z zakresu orzecznictwa odpowiedzialności osób trzecich lub następców prawnych podatnika za zobowiązania podatkowe

6 rozpatrywanie środków odwoławczych i skarg oraz opracowywanie stanowiska urzędu celnego zawierającego analizę i oceny zarzutów

7 udzielanie ulg w spłacie zobowiązań w zakresie uregulowanym ustawą o podatku akcyzowym, ustawą o grach i zakładach wzajemnych, odraczanie terminów płatności, udzielanie zgody na płatności w ratach przygotowywanie decyzji

- 8 umarzanie zaległości podatkowych w zakresie podatku akcyzowego i podatku od gier
- 9 prowadzenie postępowań w zakresie wysokości zobowiązań z tytułu podatku akcyzowego i podatku od gier
- 10 prowadzenie postępowań w sprawach zezwoleń na prowadzenie składów podatkowych zarejestrowanego i niezarejestrowanego handlowca
- 11 prowadzenie postępowań w sprawie wyrażenia zgody na stosowanie generalnego i ryczałtowego zabezpieczenia akcyzowego
- 12 udzielanie zezwoleń z obowiązku złożenia zabezpieczenia akcyzowego zwolnień
- 13 prowadzenie postępowań w sprawach zwrotu podatku akcyzowego
- 14 prowadzenie postępowania w zakresie dokonywania zabezpieczenia na majątku podatnika
- 15 prowadzenie rejestrów i ewidencji w zakresie należącym do właściwości referatu
- 16 wykonywanie zadań z zakresu statystyki i sprawozdawczości (pkt 18)
- 17 obsługa systemu informatycznego Z. i innych występujących w komórce organizacyjnej.
- 18 obsługa magazynu znaków akcyzy
- 19 wykonywanie innych zadań powierzonych przez przełożonego (pkt 27).

dowód: , akta osobowe powoda zakres obowiązków z 2011r. k. 71

W marcu 2012 dokonano wartościowania stanowiska pracy powoda, tj. starszego inspektora akcyzowego. W opisie stanowiska pracy wskazano, że główne zadania realizowane na stanowisku pracy to:

- 1 prowadzenie postępowania w pierwszej instancji w zakresie podatku akcyzowego w celu wydania rozstrzygnięcia 40 % udziału czasu pracy.
- 2 przyjmowanie, rejestrowanie, ewidencjonowanie podatników oraz składanych deklaracji podatku akcyzowego i podatku od gier, informacji podatkowych informacji w sprawie opłaty paliwowej -15 % udziału czasu,
- 3 prowadzenie postępowania w pierwszej instancji w zakresie podatku od gier w celu wydania rozstrzygnięcia 15 % udziału czasu pracy
- 4 prowadzenie postępowania w pierwszej instancji w zakresie opłaty paliwowej od paliw silnikowej silnikowych ciężącej na podmiotach innych sztucznie niż importer w celu wydania rozstrzygnięcia - 5 % udziału czasu pracy
- 5 przeprowadzanie czynności sprawdzających w celu ustalenia stanu faktycznego w zakresie niezbędnym do stwierdzenia niezgodności z przedstawionymi dokumentami w celu merytorycznego rozstrzygnięcia wniosku -5 % udziału czasu pracy
- 6 przygotowywanie danych i opracowywanie analiz w zakresie właściwości komórki w celu przekazania informacji z zakresu funkcjonowania referatu 5 % udziału czasu pracy
- 7 prowadzenie postępowań w zakresie stosowania generalnego i ryczałtowego zabezpieczenia akcyzowego w innych formach niż weksła w celu wydania rozstrzygnięcia 5 % udziału czasu pracy
- 8 przygotowywanie zaświadczenie w celu potwierdzenia określonych faktów lub stanu prawnego 5 % udziału czasu

Stanowisko pracy powoda opisano jako stanowisko orzecznicze, o wysokim stopniu złożoności i kreatywności, wymagające ustalenia stanu faktycznego i obowiązujących przepisów prawa, zebrania materiału dowodowego i przygotowania indywidualnej decyzji wprowadzonej sprawie. Wiąże się to nie tylko z koniecznością opanowania dużego zakresu wiedzy merytorycznej z dziedziny podatku akcyzowego, ale także bieżącego śledzenia zmian w przepisach około podatkowych, a także innych przepisów prawa materialnego z zakresu akcyzy oraz gier hazardowych zawartych w dużej ilości wielokrotnie zmienianych aktów prawnych. Często są to przepisy niejednoznaczne i niejasne. W związku z tym czasami zachodzi konieczność modyfikacji dotychczasowych sposobów postępowania. Praca na stanowisku tym wymaga posiadania szerokiej wiedzy z zakresu procedury podatkowej i prawa materialnego w zakresie podatku akcyzowego i podatku od gier. Stanowisko wymaga samodzielności oraz umiejętności analitycznych w wyniku przeprowadzonej oceny stanu faktycznego oraz zgromadzonych dowodów pracownik proponuje podjęcie konkretnej decyzji w sprawie, do której to decyzji przygotowuje uzasadnienie faktyczne i prawne.

dowód akta osobowe powoda: opis stanowiska pracy k 75.

W zaakceptowanym wniosku o wyróżnienie powoda nagrodą pieniężną w lipcu 2011r. wskazano, iż powód wyróżnił się przy samodzielnie prowadzonych postępowaniach akcyzowych, w zakresie wymiaru podatku z tytułu nielegalnego poboru energii, właściwy udział przy rejestracji podmiotów gospodarczych w systemie (...).

W zaakceptowanym o wyróżnienie powoda nagrodą pieniężną w grudniu 2011r. wskazano, iż powód wyróżnił się wielością wykonanych zadań wysokiej jakości.

We wniosku o udzielenie wyróżnienia nagrodą pieniężną z lipca 2012 roku wskazano, że za przyznaniem nagrody przemawia wysoki poziom merytoryczny rozstrzygnięć powoda, a także wszechstronność oraz wykonywanie dodatkowych zadań wynikających z długotrwałej nieobecności eksperta, samodzielność i wysokość wysoka wydajność

W zaakceptowanym wniosku o udzielenie wyróżnienia nagrodą pieniężną z grudnia 2012 uzasadniano tym, iż powód pomaga innym funkcjonariuszom w zadaniach wymagających natychmiastowej reakcji jak opracowania statystyczne, pilne udzielenie odpowiedzi, analiza wskaźników komórki, często podsuwając nowe rozwiązania na przykład sposobu zbierania i ewidencjonowania danych.

Podobnie we zaakceptowanym wniosku o udzielenie wyróżnienia nagrodą pieniężną z maja 2013 roku wskazano, iż powód aktywnie opracowuje zestawienia statystyczne i bada wskaźniki komórki. Nadto wykonuje wiele zadań o wysokiej jakości w zakresie prowadzenia postępowań podatkowych dotyczących wymiaru należności podatkowych wymagających pogłębionej analizy stanu prawnego.

We wniosku o udzielenie wyróżnień zaakceptowanym w listopadzie 2013 ponownie powołano się na fakt, że powód pomagał innym funkcjonariuszom m.in. w opracowaniach statystycznych, pilnym udzielanie odpowiedzi i analizie wskaźników komórki, oraz, że wykonuje wiele zadań o wysokim stopniu trudności i złożoności w zakresie prowadzonych postępowań, wymagających dogłębnej znajomości przepisu i permanentnej analizy aktualnego stanu prawnego.

Dowód: akta osobowe powoda: wniosek k. 73-74, 78, k. 84, k. 89.

W ocenie okresowej z lipca 2012 powód otrzymał ocenę pozytywną, otrzymując oceny cząstkowe na poziomie znacznie powyżej oczekiwań, powyżej oczekiwań oraz na poziomie oczekiwań. W opinii wskazano, że przydzielane są powodowie sprawy o wysokim stopniu trudności i złożoności oraz szczególnej specyfice prowadzone przez niego działania wymagają długoletniej praktyki szczegółowej analizy łatwości poruszania się po szeroko pojętej tematyce akcyzowej i znajomości przepisów z różnych dziedzin prawa. Zaznaczono, że powód umiejętnie korzysta z innych interpretacji prawnych, jest samodzielny, służy pomocą merytoryczną innym współpracownikom. We wnioskach opinii wnioskowano o przyznanie powodowi czwartego stopnia służbowego.

Dowód: akta osobowe powoda ocena okresowa 2012r. k. 79

W okresie od 4 kwietnia 2013 roku do 28 lipca 2014 roku powód T.K.czterokrotnie odmówił podpisania przedstawianych mu kolejnych kart zakresu obowiązków i uprawnień, a ostatnie takie zdarzenie miało miejsce 27 czerwca 2014 roku.

Karta zakresu obowiązków i uprawnień przewidywała jako obowiązki powoda na zajmowanym stanowisku m.in.

- 1 prowadzenie postępowań w pierwszej instancji w zakresie podatku akcyzowego w celu wydania rozstrzygnięcia
- 2 przyjmowanie rejestrowanie i ewidencjonowanie podatników oraz składanej deklaracji podatku akcyzowego i podatku od gier oraz informacji wymaganych ustawą o podatku akcyzowym, a także informacji w sprawie opłaty paliwowej w celu gromadzenia dokumentowania i dostarczanie aktualnej i dokładnej informacji finansowej
- 3 prowadzenie postępowań w pierwszej instancji w zakresie uregulowanym ustawą o grach hazardowych w celu wydania rozstrzygnięcia
- 4 prowadzenie postępowań w pierwszej instancji w zakresie opłaty paliwowej od paliw silnikowych
- 5 przeprowadzanie czynności sprawdzających w celu ustalenia stanu faktycznego w zakresie niezbędnym do stwierdzenia zgodności z przedstawionymi dokumentami w celu merytorycznego rozstrzygnięcia wniosku
- 6 przygotowywanie danych i opracowywanie analiz w zakresie właściwości komórki w celu przekazania informacji z zakresu funkcjonowania referatu
- 7 prowadzenie postępowań podatkowych w zakresie stosowania generalnego i ryczałtowego zabezpieczenia akcyzowego od innych formach niż weksła w celu wydania rozstrzygnięcia
- 8 wydawanie zaświadczeń o niezaleganiu w podatku akcyzowym w celu potwierdzenia określonych faktów lub stanu prawnego
- 9 archiwizowanie dokumentacji
- 10 rejestrowanie w systemie Z. danych wynikających z rozstrzygnięć wydanych w komórkach merytorycznych
- 11 prowadzenie postępowań w zakresie dokonywania zabezpieczenia na majątku podatnika
- 12 prowadzenie rejestrów i ewidencji w zakresie należącym do właściwości referatu
- 13 przekazywanie właściwym komórkom merytoryczne materiałów dotyczących stwierdzonych nieprawidłowości
- 14 opracowywanie stanowiska urzędu celnego zawierającego analizę i oceny zarzutów w ramach rozpatrywania środków odwoławczych i skarg
- 15 wykonywanie innych czynności wynikających z przepisów szczególnych oraz poleceń służbowych przełożonego (pkt. 32)

Pismem z dnia 4 lipca 2014 roku skierowanym do powoda został on pouczony, że odmowa przyjęcia do wiadomości stosowania przygotowanej zgodnie z obowiązującymi regulacjami karty zakresu obowiązków i uprawnień może być uznana za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej skutkujące pociągnięciem do odpowiedzialności dyscyplinarnej. Pomimo zapoznania się z tą informacją w dniu 16 lipca 2014 roku powód podtrzymał odmowę przyjęcia do wiadomości i stosowania karty zakresu obowiązków i uprawnień.

dowód: Karta zakresu obowiązków i uprawnień k 92, , orzeczenie k. 182-198

W referacie Akcyzy i Gier pracowało trzech pracowników służby cywilnej – powód, kierownik referatu R. S. i zastępca kierownika inspektor kontroli akcyzowej L. B. oraz 9 funkcjonariuszy Służby Celnej, dwóch starszych specjalistów, trzech ekspertów oraz 4 młodszych ekspertów.

Do zakresu obowiązków powoda należało zarówno wykonywanie zadań z zakresu sprawozdawczości jak i z zakresu postępowań w związku z podatkiem akcyzowym, przy czym w stosunku do powoda nie był w jego zakresie obowiązków żadnego wyłączenia, co do poszczególnych kategorii spraw z zakresu podatku akcyzowego.

Do zakresu obowiązków kierownika referatu należy nadzór nad prowadzeniem niezbędnej sprawozdawczości, egzekwowanie od funkcjonariuszy i pracowników organizacji pracy, przestrzegania terminów, przestrzegania drogi służbowej, doskonalenia metod działania.

Zakresy obowiązków zarówno pracowników, jak i funkcjonariuszy zatrudnionych w referacie były sformułowane ogólnie, zawierały podobne sformułowania, zasadniczo każdy pracownik niezależnie od stanowiska zgodnie z zakresem obowiązków miał prowadzić postępowania w zakresie podatku akcyzowego i podatku od gier, podejmować decyzje w sprawie zezwoleń lub ulg i zwolnień, a także zezwoleń, prowadzenie spraw z zakresu orzecznictwa o odpowiedzialności osób trzecich lub następców prawnych za zobowiązania podatkowe.

60% zadań referatu to sprawy związane z podatkiem akcyzowym, od gier i opłata paliwową. Oprócz tego są jeszcze zadania związane ze S.

Powód pozostawał w konflikcie zarówno z poprzednią kierownik M. K. jak i jej następcą R. S..

Dnia 30 czerwca 2014 roku powód na piśmie odmówił wykonania dwóch ustnych poleceń służbowych wydanych mu przez bezpośredniego przełożonego p.o. kierownika referatu R. S.. Polecenia te dotyczyły przygotowania danych dotyczących sprawozdawczości półrocznej (...) za pierwsze półrocze 2014 roku oraz przygotowania danych dotyczących mierników kontroli zarządczej w na koniec czerwca 2014 roku. Powód oświadczył iż tego rodzaju sprawozdawczość winna być wykonana przez kierownika.

W systemie (...) stworzonym dla funkcjonariuszy służby celnej, sprawozdawczość ma 1 pkt w skali 5 stopniowej pod względem wagi i trudności. Polega na podsumowaniu (w formie działań matematycznych, dodawanie, mnożenie, dzielenie) danych istniejących w systemach i rejestrach urzędu.

Dnia 2 lipca 2014 roku powód ponownie odmówił wykonania tych poleceń bez zachowania trybu określonego w art. 77 ustawy o służbie cywilnej, podnosząc, iż jest to zadanie odpowiedzialne, więc powinien je wykonać kierownik komórki lub osoby zajmujące najwyższe stanowiska.

Powód w okresie wcześniejszym wielokrotnie przygotowywał dane do sprawozdań i różnego rodzaju analiz. Przygotowywał też dane do mierników – sprawozdania które pokazywało jaki procent decyzji jest utrzymywanych w mocy. Mierniki były podzielone na kategorie. Sprawozdanie (...) nie należy do kontroli zarządczej, jest to sprawozdanie wymagane przez Ministerstwo dotyczy długości prowadzonych postępowań, ilość decyzji, wymierzony podatek ilość decyzji utrzymanych itp. Powód nie był jedyną osobą wyznaczoną przez kierownika do przygotowania sprawozdania – A. R. (starszy specjalista służby celnej) w tym samym czasie miała przygotować sprawozdania (...) i (...). Praktycznie każdy z pracowników przygotowywał jakieś sprawozdanie, bowiem było ich dużo.

Kierownik starał się tak rozkładać zadania, aby każdy był równomiernie obciążony pracą.

Pod sprawozdaniem podpisywał się, przed wysłaniem dalej, do odpowiednich komórek, kierownik referatu.

Zasada jest taka, iż kierownicy delegują podległym pracownikom czynności przygotowania danych do sprawozdania, a kierownicy zajmują się końcową fazą sprawozdania, weryfikacją poprawności, wnioskami końcowymi.

W dniu 23 lipca 2014 roku powód na piśmie odmówił wykonania polecenia wyrażonego przez dekretację z dnia 8 lipca 2014r. załatwienia sprawy przekazanej przez referat dochodzeniowo - śledczy tj prośby o opinię w sprawie produkcji papierosów z cygar, wydanego mu przez bezpośredniego przełożonego R. S..

Powód wskazał, iż sprawa należy do kategorii o wysokim stopniu trudności i powinna być wykonywana przez osobę na stanowisku eksperckim wg systemu(...) (systemu wartościowania funkcjonariuszy służby celnej) i oświadczył, że uważa dekretację za niewłaściwą.

Z uwagi na zatrudnienie w urzędzie dwóch kategorii pracowników, tj korpusu służby cywilnej i funkcjonariusz, statusem owych grup rządzą różne akty prawne. Dla funkcjonariuszy stworzono system (...), który kategoryzuje czynności pod względem ich wagi i czasochłonności, żeby ustandaryzować podział obowiązków. do systemu zostali wpisani pracownicy cywilni, ale system ten ich nie obowiązuje, a tylko są wpisani by zgadzała się liczba stanowisk na daną komórkę. System przewiduje pewną czasochłonność zadania na komórkę i musi się to rozkładać równomiernie na wszystkich. Gdyby nie liczyć pracowników cywilnych do czasochłonności, zaburzyłoby to wynik. sSrowadzało się to do przypisania danemu cywilowi zadań, które wykonuje, a system przypisywał temu wagę i czasochłonność. W systemie tym waga sprawozdawczości to 1 pkt.

Nie istnieje zasada, że funkcjonariusze wykonują sprawy trudniejsze niż pracownicy cywilni.

Dnia 24 lipca 2014 przełożony potwierdził na piśmie wspomniane polecenie zgodnie z art. 77 ustawy o służbie cywilnej, lecz powód ponownie odmówił wykonania tego polecenia.

Żaden z pracowników nie ma wpisanego w zakres obowiązków udzielania odpowiedzi na zapytania innych urzędów, bo zakresy te musiałyby być zbyt kazuistyczne i szczegółowe. Jest obowiązek wykonywania innych poleceń przełożonego, a każdy pracownik ma w zakresie obowiązków prowadzenie postępowań dotyczących podatku akcyzowego, w którym mieści się pojęcie wyrobów tytoniowych i cygar. Zapytania różnego rodzaju natomiast zdarzają się często. Zakresy obowiązków są też szersze niż zadania wykonywane, by pracownicy mogli się zastępować, by można było wykonywać bez zmiany zakresów obowiązków nowe zadania, występujące sporadycznie. Inne uregulowanie zakresów obowiązków groziłoby dezorganizacją.

Powód zastępował A. P. na czas jego nieobecności spowodowanej chorobą ale to zastępstwo ustało 27 czerwca 2014r.. W tym czasie powodowi nie przyznawano nowych spraw. Po zakończeniu zastępowania pracownika, powodowi zaczęto przyznawać nowe sprawy wg zasad ogólnych.

Powód nie podnosił argumentu, iż nie potrafi wykonać tego zadania, a tylko, że nie leży to w zakresie jego obowiązków i że powinny się tym zająć osoby na wyższych stanowiskach.

Ostatecznie po odmowie wykonania polecenia przez powoda zadanie odpowiedzi na zapytanie z 8 lipca 2014r. otrzymał L. B., który udzielił odpowiedzi dopiero w październiku 2014r z uwagi na obciążenie pracą w referacie. Zapytania nie mają określonego terminu na wykonanie.

Jeśli pracownik nie wie, jak ma sprawę załatwić, to może to zgłosić do przełożonego i wspólnie z nim spróbować znaleźć rozwiązanie.

Dowód – polecenie w zakresie sprawozdawczości k. 13, k. 14-15, pismo powoda z 2.07.14r. k. 16, pismo przełożonego z 24.07.14 k. 18, częściowo zeznanie powoda z dnia 20 maja 2015r. k. 77-79, nagranie czas 00:07:19- 00:43:55, częściowo zeznanie powoda z dnia 9 marca 2016r. k. 201-204, zestawienie zatrudnionych k. 90, zakres obowiązków kierownika k. 91, zakresy obowiązków pozostałych pracowników k. 93-126; mierniki k. 140-151, sprawozdanie (...)k. 152-154, zapytanie z 8.07.14 k. 155; odpowiedź k. 156; zeznanie świadka R. S. k. 158-166 nagranie czas 00:10:42-02:32:37, zeznanie świadka M. P. k. 02:34:10-34:1003:09:56

W ocenie z dnia 25 lipca 2014r. z uwagi na powyższe okoliczności, tj. odmowę wykonywania poleceń przełożonych oceniono powoda w kategorii „rzetelność i terminowość” na „znacznie poniżej oczekiwań”. W uzasadnieniu wskazano, iż jakkolwiek przyjęte obowiązki powód realizuje terminowo i rzetelnie, to jednak w lipcu 2014r. dwukrotnie odmówił wykonania polecenia służbowego. W podsumowaniu podkreślono, iż powód do sierpnia 2013r. bardzo dobrze wypełniał swoje obowiązki, po tej dacie czterokrotnie odmówił przyjęcia zakresu obowiązków, a w lipcu dwukrotnie odmówił wykonania poleceń służbowych, co nakazuje ocenić jego postawę pracowniczą jako naganną.

Powyższe spowodowało, zgodnie z zasadami oceny, ogólną negatywną ocenę okresową powoda. Ocenę negatywną wystawia się bowiem, jeśli chociaż w jednej kategorii częściowej dokonano oceny na poziomie znacznie poniżej oczekiwań.

Powód został poinformowany o kryteriach oceny, o oczekiwaniach i celach do osiągnięcia.

Dnia 29 lipca 2014r. powód wniósł sprzeciw od tej oceny. Nie został on uwzględniony, o czym poinformowano powoda 12 sierpnia 2014r. W terminie, tj. w dniu 25 sierpnia 2014r. powód wniósł odwołanie do sądu.

Dowód: ocena okresowa z 2014r. k. 7-9, sprzeciw k. 10, odpowiedź na sprzeciw k. 11; pozew k. 2, zeznanie świadka R. S. k. 158-166 nagranie czas 00:10:42-02:32:37,

Z dniem 3 listopada 2014 na zasadzie porozumienia stron powód został przeniesiony w z referatu akcyzy i gier do referatu przeznaczeń celnych i obsługi przedsiębiorców.

Dowód: akta osobowe powoda aneks k. 95.

Komisja Dyscyplinarna w Służbie Cywilnej Izby Celnej w G. po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 grudnia 2014 roku sprawy o naruszenie przez powoda obowiązków członka korpusu służby cywilnej uznała go winnym popełnienia zarzucanych mu czynów stanowiących naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej i wymierzyła mu karę dyscyplinarną w postaci nagany. W uzasadnieniu komisja podniosła, iż powód był obowiązany wykonać polecenie służbowe przełożonych. W ocenie komisji odmowa wykonania polecenia opracowania danych statystycznych była niewątpliwie bezzasadna i szkodliwa dla całego referatu. Argumentacja powoda, że to obliczenia i dane z ewidencji winien dokonać kierownik tej komórki, w sytuacji, gdy zadanie to obarczone jest narzuconymi terminami, a więc presją czasu dodatkowy spór o wykonanie zadania nie wpływa korzystnie na atmosferę w komórce organizacyjnej.

Podkreślono, że waga zadań związanych ze sprawozdawczością dla funkcjonariuszy służby celnej jest określona na relatywnie niskim poziomie, a więc potencjalnie wykonywać je może każdy pracownik referatu bez względu na zajmowane stanowisko.

Odnośnie odmowy wykonania polecenia polegającego na przygotowanie opinii w zakresie produkcji papierosów z cygar uznano zarzut naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej za jak najbardziej zasadny, powód miał pełną możliwość zwrócenia się do kierownika oraz współpracowników o pomoc w realizacji zadania jednak z takiej możliwości nie skorzystał, a skoro polecenie zostało wydane ponownie pisemnie to zdecydowanie nie można mówić o błędnej dekretacji. Podkreślono, iż dokonywanie oceny stopnia złożoności sprawy nie należy do kompetencji powoda, powód nawet nie spróbował zmierzyć się z tym zadaniem.

Komisja podniosła, że odmiennie oceniono by sytuację, gdyby po kilku próbach okazało się, że powód nie rozumie przydzielonego zadania i nie potrafi wyciągnąć logicznych wniosków czy dokonać poprawnej interpretacji, natomiast zdecydowana odmowa z góry wykonania zadania wskazuje na przypisywanie sobie prawa do wyboru zadań do wykonania oraz destabilizuje pracę referatu. Podkreślono, że w jednym z pism przełożony powoda wspominał, że w każdej chwili może pomóc mu w rozwiązywaniu problemu. Podkreślono także, iż powód miał odpowiednie przygotowanie merytoryczne i nabyte doświadczenie, które pozwalało mu na wykonanie podobnych zadań. Komisja negatywnie także oceniła odmowę przyjęcia karty zakresu obowiązków i uprawnień. Komisja podkreśliła, że powód bez zastrzeżeń wykonywał swoją pracę od czerwca 2010 do kwietnia 2013, wykonywał w tamtym okresie zadania

o podobnym stopniu trudności i złożoności i nie można się zgodzić z tym, że nagle przestał mieć do wykonywania tych zadań odpowiednie kompetencje, wiedzę i doświadczenie, jak podnosił powód, odmawiając wykonania polecenia podpisania zakresu obowiązków.

W związku z powyższym komisja ukarała powoda karą nagany. Powód odwołał się od tej decyzji. Orzeczeniem z dnia 15 kwietnia 2015 roku Wyższa Komisja Dyscyplinarna Służby Cywilnej zmieniła orzeczenie komisji dyscyplinarnej orzekając w miejsce kary dotychczasowej karę upomnienia. Wyższa komisja dyscyplinarna podtrzymała wszystkie uwagi komisji w zakresie zarzutów naruszenia przez powoda obowiązków pracownika w korpusu służby cywilnej i podkreśliła, że podziela jej stanowisko, że powód świadomie nie wykonał poleceń swoich przełożonych. Komisja zauważyła, że odmowa wykonania polecenia przyjęcia karty zakresu obowiązków i uprawnienie wynikała z próby wymuszenia przez powoda na pracodawcy stosowania spójnego identycznego systemu wartościowania i wyceny stanowisk w służbie cywilnej i wśród funkcjonariuszy służby celnej, i z uwagi jedynie na te motywację złagodźono karę.

Prawomocnym wyrokiem z dnia 6 listopada 2015 Sąd Apelacyjny w G. oddalił odwołanie powoda od orzeczenia Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej w W. z dnia 15 kwietnia 2015 roku.

Sąd wyroku z 6 listopada 2015r. wskazał, że powód naruszył obowiązki pracownika służby cywilnej nie zachowując trybu z art. 77 ustawy o służbie cywilnej. Sąd podkreślił, że powód odmówił wykonania poleceń służbowych dwukrotnie, podnosząc, że nie leży to w jego kompetencji, możliwościach i jest poza jego doświadczeniem, przy czym były to polecenia złożone na piśmie, tymczasem przepis art. 77 wskazuje, iż jeżeli pracownik po zgłoszeniu swoich wątpliwości co do zgodności polecenia z prawem albo ewentualnej pomyłki otrzyma ponownie to samo polecenie na piśmie jest obowiązany je wykonać. Zwalnia go z obowiązku wykonania polecenia tylko i wyłącznie podejrzenie że wykonanie polecenia stanowiłoby przestępstwo lub wykroczenie. Jednakże na tą akurat ta okoliczność powód się nie powoływał, zatem dopuścił się naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej. Podkreślono, iż nawet nie podjął próby realizacji powierzonych mu obowiązków, tym bardziej podnoszone przez niego argumenty, jakoby nie miał ani kompetencji ani doświadczenia nie zasługują na aprobatę.

dowód: orzeczenie komisji k. 60-62, protokół rozprawy dyscyplinarnej k. 63-65, wyrok k.182-199, notatka k. 181

Kolejną ocenę okresową w 2015r. powód miał już w nowym referacie – otrzymał opinię pozytywną.

Dowód: częściowo zeznanie powoda z dnia 9 marca 2016r. k. 201-204,

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w szczególności w aktach osobowych powoda co do przebiegu jego zatrudnienia, a także dokumentów z postępowania dyscyplinarnego, albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała oraz zdaniem sądu dowody te nie budziły wątpliwości.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków R. S. i M. P. , albowiem są one bardzo szczegółowe (jeśli chodzi w szczególności o zeznania świadka S.) logiczne, spójne i przekonujące, nadto wzajemnie korelują ze sobą, potwierdzając się w licznych momentach. Świadkowie przedstawili zarówno zasady pracy referatu i urzędu ogółem, zasady podziału czynności, a także stanowisko powoda w zakresie przydzielonych mu obowiązków. Brak jest podstaw, by odmówić tym zeznaniom wiary, znajdują bowiem potwierdzenie też w zgromadzonym materiale dowodowym w postaci dokumentów.

Sąd dał wiarę powodowi jedynie w tej części, w której jego zeznania nie były sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym, lub w jakiej nie przeczyły zasadom doświadczenia życiowego i logiki oraz zdrowego rozsądku.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda jakoby nie był on kompetentny do wykonywania powierzonych mu w lipcu zadań. Podkreślenia wymaga, iż zarówno z zeznań świadka S., jak i P. wynika, iż powód odmówił wykonania zadań nie na podstawie analizy, że nie jest w stanie tego zrobić, a w wykonaniu z góry powziętego założenia, że to sprawa

trudna (cygara) lub przynależna kierownikowi (sprawozdawczość), więc nie leżąca w jego zakresie czynności. Treść zeznań świadków potwierdza treść protokołu rozprawy dyscyplinarnej (k. 64), gdzie komisja pytała powoda, czy miał wrażenie, iż nikt nie może mu pomóc, powód ewidentnie dwukrotnie uchyla się od odpowiedzi na to pytanie, co w ocenie sądu wskazuje, iż powód nie próbował zmierzyć się z tematem, wypracować własnego rozwiązania, popytać się kolegów, podnieść temat w szerszym gronie, zrobić tzw. burzy mózgów, poprosić kierownika o wsparcie. Tak rozwiązuje się trudne sprawy w normalnym toku rzeczy, a nie zrzucając potencjalnie trudne sprawy na innych. Powód po prostu uznał, iż nie on powinien dostać takie zadanie. Wyraźnie powiedział (k. 79): „ja chciałem zajmować się tylko niektórymi kategoriami spraw”. Taki też wniosek wypływa z analizy jego wyjaśnień informacyjnych. Powód najpierw mówi, iż nie wszystkie sprawy z zakresu akcyzy są w zakresie jego obowiązków, by za chwilę przyznać, iż w podpisany przez niego zakresie obowiązków wyłączeń co do określonej kategorii spraw akcyzowych nie ma (k. 77). Świadczą też o tym, że powód nie chciał się po prostu zająć sprawą potencjalnie trudną, bo inną od dotychczasowych (nie ze sztancy), zeznania powoda, iż nie skonsultował z nikim tej sprawy, bo nikt nie miał takiej wiedzy (k. 78). Powstaje pytanie, skąd taka myśl powoda, jeśli nikogo nie zapytał? Dowodzi to, iż powód działał w z góry przyjętym założeniu. Poza tym, gdyby ludzie wykonywali tylko zadania im już znane, powtarzalne, to ludzkość nie zarejestrowałaby żadnego postępu od czasów prehistorycznych. Pozbawiona logiki i wewnętrznie sprzeczna jest myśl powoda, iż nikt nie mógł mu pomóc w tej sprawie, bo nikt nie robił nic podobnego i jednocześnie, że powinien to robić ktoś z wyższym stanowiskiem – jeśli ktoś na wyższym stanowisku byłby w stanie to zrobić, mimo braku identycznego doświadczenia z taką sprawą, to tym bardziej byłby w stanie służyć powodowi radą, więc zrezygnowanie z tego przez powoda było absolutnie niezrozumiałe i w ocenie sądu ewidentnie świadczyło o jego braku woli zajęcia się tematem w ogóle.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony powodowej ponad te zrealizowane przez sąd (na wniosek powoda przeprowadzono dowód z porównania zakresów obowiązków, nadesłanych poleceń w zakresie mierników i sprawozdawczości, przykładowych sprawozdań, pisma z 8 lipca 2015r. z zapytaniem w sprawie cygar, zestawienie porównawcze pracowników), z uwagi na fakt, iż były one albo nieistotne albo nieprzydatne do rozpoznania niniejszej z niniejszej sprawy. Zbędne było przedstawienie całych akt sprawy związanej z zapytaniem o cygara, bowiem samo pismo przewodnie wystarczająco nakreślało zakres żądania do wykonania. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy jest ustalenie, czy tego rodzaju zapytanie pojawiło się wcześniej, bowiem powód z góry odmówił wykonania zadania, które uważał za trudne mimo tego, iż mieściło się w zakresie jego obowiązków i nie można z żadnego dokumentu wywieść, iż powód nie był zobowiązany wykonywać zadań nowych, z nowymi problemami, aby miał w zakresie zadań tylko czynności powtarzalne, schematyczne, standardowe. Przy tak często zmieniającym się prawie podatkowym co i rusz pojawiają się nowe problemy, nowe zagadnienia, i powód się powinien z nimi zmierzać.

Zbędne były też wnioski strony powodowej z k. 72v (pismo z dnia 29 stycznia 2015r.) na okoliczność istniejącego konfliktu między powodem a przełożonym (powód fakt ten przyznał, nikt go nie kwestionował oraz na okoliczność dyskryminacji powoda (bowiem kwestia dyskryminacji jest przedmiotem innego niż to postępowania).

Przechodząc do materialno-prawnej podstawy orzeczenia, stwierdzić należy, iż powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z obowiązującym w dacie wykonania oceny przepisami rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej

Zgodnie z § 11. 1 rozporządzenia, sporządzenie oceny na piśmie polega na:

1) przyznaniu ocen częściowych odpowiednio do poziomu spełniania przez ocenianego każdego z kryteriów obowiązkowych i kryteriów wybranych przez oceniającego, w trakcie wykonywania przez ocenianego głównych obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, według skali ocen:

a) 1 punkt - znacznie poniżej oczekiwań,

b) 2 punkty - poniżej oczekiwań,

c) 3 punkty - na poziomie oczekiwań,

- d) 4 punkty - powyżej oczekiwań,
 - e) 5 punktów - znacznie powyżej oczekiwań;
- 2) sporządzeniu uzasadnienia ocen cząstkowych w razie przyznania ocen, o których mowa w pkt 1 lit. a, b i e;
- 3) ustaleniu ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny - przez wyliczenie średniej arytmetycznej z ocen cząstkowych - według skali ocen:
- a) od 1 punktu do 1,5 punktu - znacznie poniżej oczekiwań,
 - b) powyżej 1,5 punktu do 2,5 punktu - poniżej oczekiwań,
 - c) powyżej 2,5 punktu do 3,5 punktu - na poziomie oczekiwań,
 - d) powyżej 3,5 punktu do 4,5 punktu - powyżej oczekiwań,
 - e) powyżej 4,5 punktu do 5 punktów - znacznie powyżej oczekiwań;
- 4) przyznaniu oceny pozytywnej - w przypadku ustalenia ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny na poziomie znacznie powyżej oczekiwań, powyżej oczekiwań albo na poziomie oczekiwań, pod warunkiem niezyskania przez ocenianego żadnej z ocen cząstkowych na poziomie znacznie poniżej oczekiwań;
- 5) przyznaniu oceny negatywnej - w przypadku ustalenia ogólnego poziomu spełniania kryteriów oceny na poziomie poniżej oczekiwań albo znacznie poniżej oczekiwań, a także w przypadku uzyskania przez ocenianego co najmniej jednej oceny cząstkowej na poziomie znacznie poniżej oczekiwań;
- 6) wpisaniu do arkusza wniosków dotyczących indywidualnego programu rozwoju zawodowego ocenianego.
2. Sporządzając ocenę na piśmie, oceniający bierze pod uwagę wnioski z rozmowy, o której mowa w § 9.
3. Oceniający może sporządzić podsumowanie oceny zawierające dodatkowe informacje na temat ocenianego oraz sposobu wykonywania przez niego obowiązków.

Załącznik do rozporządzenia wskazywał rodzaje kryteriów obowiązkowych i ich opis.

I tak do kryteriów obowiązkowych zaliczono: „rzetelność i terminowość”, „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”, „zorientowanie na osiągnięcie celów”, „doskonalenie zawodowe”.

W opisie kryterium „rzetelność i terminowość” wskazano, iż jest to: „dbałość o przedstawianie wiarygodnych danych, faktów i informacji, po wnikliwym rozpoznaniu sytuacji z wykorzystaniem dostępnych źródeł. Dbałość o przestrzeganie określonych przepisami terminów dotyczących wykonywanych zadań. Wywiązywanie się z zadań w wyznaczonym przez przełożonego terminie i bez zbędnej zwłoki”.

Biorąc pod uwagę ustalony stan faktyczny na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego uznać należy, iż powód prawidłowo został oceniony na poziomie znacznie poniżej oczekiwań w kryterium „rzetelność i terminowość”.

Słusznie zachowanie powoda, polegające na odmowie wykonania polecenia, zakwalifikowano jako naganne. Potwierdziło to postępowanie dyscyplinarne, karząc powoda karą dyscyplinarną upomnienia za niewykonanie poleceń.

Powód nie miał bowiem prawa odmowy wykonania polecenia, które było wydane na piśmie.

W takich przypadkach art. 77 ustawy o służbie cywilnej mówi, iż członek korpusu służby cywilnej jest obowiązany wykonywać polecenia służbowe przełożonych (ust. 1). Jeżeli członek korpusu służby cywilnej jest przekonany, że

polecenie jest niezgodne z prawem albo zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany na piśmie poinformować o tym przełożonego. W razie pisemnego potwierdzenia polecenia jest obowiązany je wykonać. (ust.2). Członek korpusu służby cywilnej nie wykonuje polecenia, jeżeli prowadziłoby to do popełnienia przestępstwa lub wykroczenia, o czym niezwłocznie informuje dyrektora generalnego urzędu (ust. 3) – tylko w tym ostatnim przypadku pracownik ma prawo odmówić wykonania polecenia. Powód na taką okoliczność się nie powoływał, zatem nie mógł odmówić wykonania polecenia.

Polecenie wykonania danych do sprawozdawczości ewidentnie leżało w zakresie jego obowiązków (por. pkt. 18 zakresu obowiązków podpisanego przez powoda). Dlatego nie zasługują na uznanie twierdzenia powoda, iż wykonywał te zadania wcześniej z grzeczności na prośbę nieoficjalną kierowników. Powód bowiem był zobowiązany to czynić w ramach swojego stanowiska pracy. Mija się też powód z prawdą twierdząc, iż samodzielne przygotowanie sprawozdania w całości spoczywa na kierowniku. Jak wynika z zakresu zadań kierownika (k. 91 pkt 2) w jego zakresie obowiązków jest nadzór nad prowadzeniem niezbędnej sprawozdawczości – użycie słowa nadzór wskazuje, iż ewidentnie z zakresu tego wynika, że kierownik nie musi wszystkiego wykonywać sam w zakresie sprawozdawczości, a wykonuje tylko nadzór nad czynnościami wykonanymi przez podwładnych. Koresponduje to z zapisem zakresu obowiązków pracowników referat, w tym powoda, którzy mają w nim zapisane wykonywanie zadań z zakresu sprawozdawczości.

Logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym jest, że kierownik nierzadko deleguje czynności na swoich podwładnych. Powinni oni je wykonywać, bowiem są do tego zobowiązani i kodeksem pracy (art. 100 § 1 k.p.) i ustawą o służbie cywilnej (art. 77) i szczegółowymi zakresami obowiązków.

Podkreślenia wymaga, iż tak czy inaczej kierownik podpisuje wysyłane wyżej sprawozdania, więc i odpowiada za ich treść, zatem bezzasadne są argumenty powoda, iż na nim spoczywałaby cała odpowiedzialność za ewentualne wadliwe dane w sprawozdaniu. Powód wcześniej przygotowywał podobne dane i nie wykazał, czym teraz wykonanie zadania miałyby się różnić, tak, żeby teraz miał ponosić większą odpowiedzialność niż wcześniej. Warto zwrócić uwagę na treść polecenia (cytuje ją sam powód por. k. 13), iż miał przygotować dane a nie sporządzić kompleksowe sprawozdanie i wysłać je gdzieś dalej podpisane swoim nazwiskiem. Jego udział wskazywałaby tylko numer sprawy z jego znacznikiem i oznaczałoby to tylko to, że przygotował dane, odpowiadałby tylko za rzetelność tej czynności, co jest naturalne..

W świetle wcześniej wykonywanych czynności w zakresie sprawozdawczości (co podkreślano choćby we wnioskach o nagrodę pieniężną) odmowa przygotowania danych do sprawozdania w czerwcu jawi się jako wyraz złej woli powoda i słusznie została oceniona nagannie.

Pamiętać tu należy o kontekście całej sprawy, o okolicznościach, które towarzyszą odmowie wykonania polecenia, tj. o tym, iż powód jak sam przyznał, pozostawał w konflikcie z poprzednią kierowniczką, jak i jej następcą.

W ocenie sądu odmowy wykonania poleceń wynikały z frustracji i rozżalenia powoda brakiem awansu, brakiem przyznania wyższego stanowiska. Powód był dwukrotnie zgłaszany do awansu, a po ocenie z 2012r. także do podniesienia stopnia służbowego, ale awansu nie otrzymał. W związku z powyższym zdaniem sądu powód uznał, iż skoro mimo wykonywania dobrze swojej pracy nie dostaje awansu, to skoro jest na niższym stanowisku, to będzie robił mniej lub łatwiejsze rzeczy niż inni.

W ocenie sądu nie jest to prawidłowa postawa. Jeśli pracownik uważa, iż nie jest sprawiedliwie traktowany, to przysługują mu inne roszczenia (z części powód skorzystał, wytaczając roszczenie z tytułu nierównego traktowania) a nie może to być podstawą do bojkotu obowiązków przypisanych do jego stanowiska.

W stosunku do pracowników służby cywilnej nie obowiązują zasady, że pracownicy na niższych stanowiskach otrzymują zadania łatwiejsze niż inni. Zasadnicze obowiązki są określone podobnie, obejmują ten sam zakres zadań. Słusznie zauważono w postępowaniu dyscyplinarnym, iż nie można akceptować zachowania powoda, bowiem stanowi ono wyraz przypisywania sobie prawa do wyboru zadań, co destabilizuje prace referatu, bowiem praktycznie każdy by pewnie chciał zajmować się rzeczami łatwymi i przyjemnymi i nagle pozostali by też mogli kwestionować

przydział, podnosząc, iż dana sprawa nim nie odpowiada tematyką czy stopniem złożoności. Taka motywacja powoda wynika wyraźnie z zeznań powoda który jasno stwierdził (k. 78) :”Ja chciałem sie zajmować tylko niektórymi kategoriami spraw”. Tymczasem pracownik nie może wymuszać na pracodawcy przydzielania mu tylko zadań łatwych i przyjemnych. Całkowicie bezpodstawny jest argument powoda, iż sprawa cygar była nowa, więc tym się powinien zająć ktoś inny. Przecież jego stanowisko pracy w wartościowaniu (k. 75 akt osobowych) opisano „jako stanowisko orzecznicze, o wysokim stopniu złożoności i kreatywności, wymagające ustalenia stanu faktycznego i obowiązujących przepisów prawa, zebrania materiału dowodowego i przygotowania indywidualnej decyzji wprowadzonej sprawie. Wiąże się to nie tylko z koniecznością opanowania dużego zakresu wiedzy merytorycznej z dziedziny podatku akcyzowego, ale także bieżącego śledzenia zmian w przepisach około podatkowych, a także innych przepisów prawa materialnego z zakresu akcyzy oraz gier hazardowych zawartych w dużej ilości wielokrotnie zmienianych aktów prawnych. Często są to przepisy niejednoznaczne i niejasne. W związku z tym czasami zachodzi konieczność modyfikacji dotychczasowych sposobów postępowania. Praca na stanowisku tym wymaga posiadania szerokiej wiedzy z zakresu procedury podatkowej i prawa materialnego w zakresie podatku akcyzowego i podatku od gier. Stanowisko wymaga samodzielności oraz umiejętności analitycznych”. Wyraźnie to wskazuje, iż stanowisko powoda wymaga od niego zajmowania się nowymi tematami, które pojawią się chociażby w związku ze zmianą prawa. Odczytana na rozprawie treść definicji wyrobu tytoniowego również nie dowodzi, by rozpatrywanie spraw związanych z podatkiem akcyzowym od tych wyrobów przekraczało możliwości umysłowe powoda, który do tej pory był bardzo chwalony za jakość swojej pracy, za samodzielność i inicjatywność.

Wbrew twierdzeniom powoda na ostatniej rozprawie, niewykonanie polecenia nie było spowodowane nieumiejętnością jego wykonania, czy nieporadzeniem sobie z zadaniem.

Powód po prostu z góry odmówił jego wykonania twierdząc, iż takich nie powinien w ogóle dostawać, a łatwiejsze. Wynika to z analizy jego zeznań w tym postępowaniu, analizy treści sprzeciwów pisemnych do co polecenia i oceny okresowej, a także przebiegu rozprawy dyscyplinarnej, gdzie powód uchylał się od odpowiedzi czy próbował wykonać zadanie z czyjąś pomocą. Jak jednak wskazano w postępowaniu dyscyplinarnym, nie jest uprawnieniem powoda dokonywanie ocen stopnia trudności sprawy, który na wstępnie nie może być znany (sprawa trudna na pierwszy rzut oka po zapoznaniu się z przepisami czy np. literaturą przedmiotu może się okazać łatwa i na odwrót).

Podkreślenia wymaga, iż w swoich pismach związanych z odmową przyjęcia zadania, w ogóle nie powołuje się na to by zapoznał się z jego treścią i by nie był w stanie poradzić sobie z zadaniem, by brakowało mu wiedzy, a tylko powołuje argumenty formalne, odnosząc się tylko do nazw stanowisk z systemu (...)– tymczasem powód odmówił przejścia do służby celnej, i system ten nie ma do niego zastosowania, jak wyjaśnili przekonująco świadkowie i jak wynika wyraźnie z przepisów regulujących status pracownika służby cywilnej. Powód nie może się zatem powoływać na regulacje dotyczące podziału zadań funkcjonariuszy służby celnej bowiem one jego, jako pracownika służby cywilnej, nie obowiązują. Nie powoływał się też na nadmierne obciążenie – zresztą gdy zadania te otrzymał, nie zastępował już innego pracownika, a na czas zastępstwa nie dostawał nowych spraw.

Przydzielone mu zadania były zgodne z opisem i wartościowaniem jego stanowiska w służbie cywilnej. Tymczasem fakt, iż powód nie zadał sobie trudu, by się z zadaniem zmierzyć (trudno przyjąć, iż nie byłby on intelektualnie w stanie rozwiązać sprawy tak jak L. B. – k. 156), nie zwrócił się o pomoc w wykonaniu zadania, co sam przyznał.

Podkreślenia wymaga, iż inaczej wyglądałaby ocena zachowania powoda, gdyby podjął on się wykonania zadania, ale mu nie sprostał. Powód jednak w ogóle postanowił zadecydować, jakie zadania należy mu przyznawać a jakie nie, albo inaczej – jakie zgodzi się przyjmując, a jakie nie.

Powyższe wykazuje, iż odmowa wykonania tego zadania nie wynikała z niemożności jego wykonania, a była wyrazem swobodnego buntu wynikającego z poczucia pokrzywdzenia brakiem awansu. W ocenie sądu nie jest to właściwa droga. Jest to postępowanie sprzeczne z obowiązkami pracownika służby cywilnej.

Prawidłowo zakwalifikowano zachowanie powoda do kategorii rzetelność i terminowość. Nie jest rzetelnym podejściem do obowiązków odmowa wykonania zadania z góry, bez próby poradzenia sobie z zadaniem. Niewykonanie

zadania w ogóle jest wyższym stopniem naruszenia obowiązków pracowniczych niż wykonanie zadania nieterminowo, czyli po terminie. Nie ma innej kategorii, do której odmowa polecenia pasowałaby bardziej, a brak możliwości oceny takiego zachowania nie byłby racjonalny i wypaczałby ideę ocen okresowych. Innymi słowy to, że odmowy wykonania polecenia nie ma wyraźnie w kryteriach oceny nie oznacza, iż to wolno robić lub że jest to zachowanie pozytywne czy choćby neutralne, lub że nie jest to kwestia rzetelności i terminowości..

Słusznie też oceniono zachowanie powoda jako zachowanie znacznie poniżej oczekiwań.

Po pierwsze pamiętać należy o kontekście owych odmów, tj długotrwałej obstrukcji powoda chociażby w zakresie odmowy przyjęcia zakresu obowiązków, choć jego treść odbiegała nieznacznie od treści zakresu podpisanego przez powoda, i w części nawet na korzyść (tj. zmniejszając odpowiedzialność, np. por. pkt 6 zakresu z 2011 i pkt 16 zakresu z 2014.), co wpływać musiało na destabilizację referatu i utrudniało jego prawidłową organizację. W takim kontekście nawet dwukrotna tylko odmowa uzasadniała surową ocenę, bowiem jest to wyraz długotrwanie przyjmowanej postawy powoda, jej wręcz zaostrenie. Ponadto takie zachowanie ma bardzo niekorzystne skutki, wpływa destabilizująco na zespół, demobilizuje pozostałych pracowników, szerzy chaos i anarchię, podburza autorytet przełożonych, stanowi wyłom do wybierania sobie co łatwiejszych spraw i przerzucania spraw trudniejszych na innych co niewątpliwie by rodziło kłótnie, wzajemne pretensje i niesnaski.

Odmowa wykonania polecenia bez postawy prawnej (sprzecznie z art. 77 ustawy o służbie cywilnej) jest zachowaniem rażącym, szczególnie w przypadku pracownika służby cywilnej, i dlatego zasługuje na ocenę znacznie poniżej oczekiwań.

W ocenie sąd na ocenę poniżej oczekiwań (stopień wyżej) zasługiwałby pracownik, który np. sobie nie radzi z wykonaniem zadań, który wykonuje je źle, z błędami, albo z opóźnieniem. Natomiast gdy pracownik z pełną świadomością odmawia umyślnie wykonania zadania –zasługuje to na ocenę surowszą.

W ocenie sądu ocenę dokonaną przez przełożonego w pełni potwierdziło postępowanie dyscyplinarne. Ukaranie pracownika służby cywilnej karą dyscyplinarną to zdarzenie tak rzadkie, że samo przez się wyjątkowe i osoba, którą ukarano dyscyplinarnie musi być wyjątkowo negatywnie oceniona, zatem sytuacja, że pracownik został ukarany dyscyplinarnie potwierdza, iż jego zachowanie było znacznie poniżej oczekiwań.

Nie można też się zgodzić z powodem jakoby jego ocena była efektem szykan przełożonego S. – sam powód przyznał, iż konflikt miał już wcześniej z poprzednią kierowniczką, co dowodzi, że spór w tej sprawie nie wynika tylko z podejścia, charakteru czy osobowości R. S., a podłoże ma w zachowaniu powoda. Po drugie sam powód przyznaje, iż R. S., najpierw ocenił powoda ostatecznie pozytywnie, mimo oceny cząstkowej znacznie poniżej oczekiwań (sprzecznie z zasadami), po czym po uświadomieniu mu tego faktu przez powoda poprawił ją na negatywną – to przeczy przyjęciu, iż dążył do eliminacji powoda z zespołu, skoro najpierw wpisał ocenę pozytywną.

Podkreślenia wymaga, iż wobec kolejnej oceny pozytywnej, ocena ta nie stanowi zagrożenia utraty pracy powoda, a stanowi po prostu ceną przestrożę.

Warto też zauważyć, iż jakkolwiek obecnie powód ma ocenę pozytywną, to jednak wynika z tego, iż nie ma sygnałów by w nowym miejscu pracy odmawiał wykonania polecenia.

Powód nie podnosił żadnych zarzutów formalnych co do zachowania procedur związanych z oceną pracowniczą, a sąd z urzędu też się ich nie dopatrył. W szczególności z zeznań powoda, treści oceny jak i zeznań R. S. wynika, iż omówił z powodem zasady oceny.

Mając powyższe na względzie, sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

O kosztach sąd orzekł na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, na mocy art. 98 k.p.c.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego pozwanej ustalono na kwotę 60 zł, jeśli chodzi o, na podstawie § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).