

Sygn. akt. P VI P 275/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 września 2015 r

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca: SSR Małgorzata Kryńska Mozolewska

Protokolant: Piotr Kudyba

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 września 2015 r

sprawy z powództwa: J. Z.

przeciwko: (...)w W.

o zmianę oceny okresowej

uchyla ocenę okresową powoda z dnia 27 marca 2013 roku i zobowiązuje pozwanego do sporządzenia ponownej oceny.

Sygn. akt VI P 275/ 14

UZASADNIENIE

Powód A. Z. powołując się na art. 83 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227 poz. 1505 z późn. zm.), wniósł odwołanie od oceny okresowej (...)w W. i żądał:

1. sporządzenia oceny okresowej po raz drugi albo
2. zmianę ocen cząstkowych dotyczących poziomu spełnienia sześciu kryteriów oceny, w których został oceniony „znacznie poniżej oczekiwań” i „poniżej oczekiwań” – do oceny „na poziomie oczekiwań” i przyznanie oceny pozytywnej, tj. ustalenie ogólnego poziomu spełnienia kryteriów oceny „na poziomie oczekiwań”.

Powód podnosił, że pozwana zaniżyła oceny cząstkowe w następujących kryteriach: rzetelność i terminowość, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania, doskonalenie zawodowe, umiejętność negocjowania, zarządzanie zasobami, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność. Ponadto powód podnosił, że w przeważającej części ocena okresowa nie dotyczyła wykonywanych przez niego obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy; dotyczyła poprzedniego wygranego przez niego procesu sądowego obejmującego poprzedni okres oceniania. Uzasadnienia przyznanych ocen cząstkowych dotyczą drobnych, pojedynczych nieprawidłowości albo nie mieszczą się w definicji poszczególnych kryteriów. Definicje kryteriów oceny potraktowano dowolnie, pomimo że ustawodawca jednoznacznie określił (zdefiniował) w załączniku Nr 1 do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (D. U. Nr 74, poz. 633). Oceniający nie zdefiniował kolejnych poziomów spełnienia każdego z kryteriów oceny (od najwyższego: znacznie powyżej oczekiwań, do najniższego: znacznie poniżej oczekiwań), przez co ocena ma uznaniowy charakter; skalę ocen przy przyznawaniu poszczególnych poziomów ocen zastosowano dowolnie bez żadnych kryteriów tylko w zależności od ocenianej osoby.

Powód twierdził, że od podczas przeprowadzania oceny okresowej nie zapewniono obiektywizmu, ocena okresowa stała się kolejną okazją do ukarania go, poniżenia w oczach jego podwładnych i wszystkich pracowników (...)w W., jest swoistą psychiczną zemstą za odwołanie się do Sądu od poprzedniej oceny okresowej. Powód akcentował, że występuje brak spójności pomiędzy uzasadnieniami przyznanych ocen częściowych, w których otrzymał oceny „znacznie poniżej i poniżej oczekiwań”, a wnioskami dotyczącymi indywidualnego programu rozwoju zawodowego i samym programem. Powód uważał, że oceny częściowe i ocena całkowita zostały niesprawiedliwie zaniżone, i że żaden materiał dowodowy nie potwierdza zasadności takich ocen.

W odpowiedzi na pozew pozwany wnosił o oddalenie powództwa i podnosił, że ocena okresowa z dnia 27.03.2013r. została dokonana przez osobę uprawnioną i kompetentną, i nie ma wpływu na jej ważność. Osoba będąca bezpośrednim przełożonym powoda Zastępca (...)była zbyt krótko zatrudniona na stanowisku zastępcy (...), a tym samym nie posiadała dostatecznej wiedzy i doświadczenia w zakresie współpracy z powodem, co uniemożliwiło osobisty udział w ocenie okresowej. Jednocześnie w okresie dokonywania czynności związanych z okresową oceną Zastępca (...)Pan A. A. przebywał na zwolnieniu lekarskim, a o wynikach tej oceny został poinformowany. Ponadto wiele spraw i okoliczności podlegających ocenie, miały miejsce przed datą zatrudnienia jego w (...)tj. przed lipcem 2011 roku. Bezpośredni przełożony powoda na etapie rozpatrywania sprzeciwu od oceny okresowej złożonej przez powoda uznał, że zasadne było dokonanie oceny przez (...).

Pozwany wywodził, że przepisy ustawy z dnia 21.11.2008 roku o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.) jak i Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz. U. Nr 74, poz. 633), nie zawierają przepisu wskazującego na nieważność oceny okresowej w przypadku dokonania jej przez (...), który jest pracodawcą powoda w rozumieniu obowiązujących przepisów.

Zarzut powoda, co do zaniżenia w stosunku do jego osoby ocen częściowych, nie znajduje potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Ustalenie ocen częściowych zostało dokonane w oparciu o rzeczywiste fakty, jak również ocenę pracy powoda oraz korespondencji prowadzonej pomiędzy powodem a pozwanym. Od strony formalno – prawnej, co do obowiązującej procedury zostały zachowane wszystkie zasady wynikające z przepisów, jak również uwag powoda czynionych, co do sposobu przeprowadzania oceny za okres poprzedni. W szczególności zgodnie z oczekiwaniami powoda osobista rozmowa stron, do której powód przywiązywał ogromną wagę, jako bardzo ważnego elementu procedury oceny, trwała pełne trzy godziny. Przedmiotem rozmowy była dokładna i precyzyjna analiza wszystkich kryteriów oceny, wzajemna wymiana stanowisk i poglądów, co zostało uwzględnione w ocenie końcowej powoda. Wszystkie zasadnicze przyczyny, które tak przy ocenach częściowych jak i przy ocenie ogólnej miały decydujący wpływ na ocenę końcową, zostały wskazane w uzasadnieniu przyznanej oceny dla danego kryterium.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód J. Z. został zatrudniony w (...)w W. na stanowisku kierownika (...) w O. w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 maja 2004 roku, a na stanowisku ostatnio zajmowanym od 1 października 2010 roku. Jego przełożonym był Pierwszy Zastępca (...) w W. A. A.. Powód posiadał kwalifikacje zawodowe niezbędne na zajmowanym stanowisku.

Powód podlegał corocznym ocenom pracowniczym. W dniu 23 listopada 2012 roku powód otrzymał ocenę pozytywną „na poziomie oczekiwań”, która została wystawiona przez jego ówczesną przełożoną A. N. (1). Powód odwołał się od tej oceny do Sądu. Wyrokiem dnia 23 listopada 2012 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. Z.. Na skutek jego apelacji Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zmienił ocenę okresową poprzez wpisanie oceny częściowej 3 punkty w części kryterium doskonalenie zawodowe.

Powód uważał, że kolejna ocena dokonana przez A. N. (1) była wyrazem niechęci do niego za złożenie do sądu odwołania za ocenę okresową.

Bezsporne, a nadto akta osobowe powoda, wyrok sadu wraz z uzasadnieniem k. 167-174;

W dniu 27 marca 2013 roku powód otrzymał ocenę negatywną - „poniżej oczekiwań”. Ocena ta została przeprowadzona przez (...) w W. A. N. (1), która nie była wówczas jego bezpośrednim przełożonym. Jak wynika z opisu stanowiska pracy bezpośrednim przełożonym powoda był Zastępca (...) (wówczas na tym stanowisku od dwudziestu jeden miesięcy) – A. A., który został poinformowany o przeprowadzonej ocenie okresowej powoda, o jej wyniku i terminie, i nie wniósł do niej żadnych uwag. W czasie sporządzania oceny okresowej powoda jego przełożony A. N. (2) przebywał on na 3 dniowym zwolnieniu lekarskim.

Oceniający omówił z powodem główne obowiązki wynikające z opisu zajmowanego stanowiska, oczekiwań, co do sposobu spełnienia kryteriów oceny, a także cele do osiągnięcia oraz sposób realizacji tych celów. Jako kryterium do oceny okresowej przyjęto: rzetelność i terminowość, wiedzę specjalistyczną i umiejętność jej wykorzystania, zorientowanie na osiągnięcie celów, doskonalenie zawodowe, umiejętność negocjowania, zarządzanie zasobami, zarządzanie personelem, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność. W części opisowej opinii wskazano, że praca powoda w poszczególnych zakresach przedstawiała się poniżej oczekiwań.

Uzasadnieniem przyznania oceny częściowej „znacznie poniżej oczekiwań” w kryterium rzetelność i terminowość było: nieterminowe przysyłanie informacji, przedstawianie fałszywych dat, co do podpisania strony pierwszej arkusza oceny z datą wsteczną, z tym, że część okoliczności w niej wskazanych odnosiły się do poprzedniego okresu oceny.

Dowód: zeznania świadka A. A. k. 250 v;

W kryterium wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania powód również otrzymał ocenę częściową „znacznie poniżej oczekiwań”. Uzasadnieniem oceny były: nieprawidłowości przy wykonywaniu zadań ustawowych z zakresu nadzoru nad kontrolą w jednostkach uprawnionych do szkoleń, świadome łamanie Kodeksu Etyki Służby Cywilnej, pomawianie (...) o łamanie prawa, wymuszania działań, kłamstwa, o brak kompetencji na stanowisku, ośmieszanie pracodawcy.

Trzecim kryterium, w którym powód otrzymał ocenę częściową „znacznie poniżej oczekiwań” było doskonalenie zawodowe. W uzasadnieniu było napisane: nie uczestniczenie w szkoleniu merytorycznym. Niespełnienie wymogów niezbędnych w zakresie wykształcenia zgodnie z opisem stanowiska.

W kryterium umiejętność negocjowania powód otrzymał ocenę częściową „poniżej oczekiwań”, a w uzasadnieniu przyznanej oceny było napisane: nieinformowanie pracodawcy tylko inne organy o konflikcie i kwestiach spornych, nie przedstawianiu propozycji rozwiązań. Nie pytanie o sposób realizacji, interpretację przy niezrozumieniu określonych działań (pism).

W kryterium podejmowanie decyzji i odpowiedzialność również została przyznana powodowi ocena „poniżej oczekiwań”. W uzasadnieniu było napisane: nie podejmowanie żadnych decyzji w celu poprawienia efektywności pracy oddziały, nie podejmowanie terminowych działań w zakresie zadań fitosanitarnych (cms).

Powód zapoznał się z kryteriami oceny oraz terminem sporządzenia oceny okresowej w dniu 27 marca 2013 roku.

Dowód: ocena okresowa członku korpusu służby cywilnej k. 7-12; zeznania świadka A. A. k. 250v; zeznania powoda k. 251v;

Powód złożył sprzeciw od oceny sporządzonej w dniu 27 marca 2013 roku.

Dowód: sprzeciw powoda k. 13

Rozpoznanie sprzeciwu powoda wywołało częściową zmianę oceny w zakresie doskonalenie zawodowe poprzez wykreślenie zapisu: „nie uczestniczenie w szkoleniu merytorycznym, nie spełnienie wymogów niezbędnych w zakresie

wykształcenia zgodnym z opisem stanowiska". Pomimo anulowania części uzasadnienia wysokość oceny w tym kryterium nie uległa podwyższeniu.

Sąd zważył, co następuje:

Powód podlegał okresowej ocenie na podstawie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej (Dz. U. nr 74 poz. 633) wydanego na podstawie art. 83 ustawy o służbie cywilnej. Przepisy ustawy tej regulują kwestię sporządzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej oraz pracowników służby cywilnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Oceny pracownicze stanowią istotny element zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. Są mechanizmem oceny wykonywania powierzonych obowiązków, wyznaczania kierunków rozwoju zawodowego oraz elementem motywacyjnym. Stanowią dla pracowników źródło rzetelnych informacji, w jaki sposób jest oceniana ich praca.

Ocena okresowa dotyczy wykonywania przez członka korpusu służby cywilnej obowiązków wynikających z opisu zajmowanego przez niego stanowiska pracy, a jej niezbędnym elementem są wnioski dotyczące indywidualnego programu rozwoju zawodowego ocenianego (tak w Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz; W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz; LEX 2012, Wydanie II). Oceniani członkowie korpusu służby cywilnej mają, zatem prawo i obowiązek podlegania ocenom okresowym, co wynika bezpośrednio z ich stosunku pracy. W wyroku z dnia 30 października 2013 roku (sygn. II PK 32/13) Sąd Najwyższy stwierdził, że: "pracodawca nie działa przypadkowo i dowolnie sporządzając ocenę okresową pracownika, gdyż ma wyznaczone podstawy (kryteria) i granice tej oceny. Ocena okresowa pracowników służby cywilnej ma swoje uzasadnienie, w jakości i efektywności tej służby. Przedmiot oceny dotyczy pracy zatrudnianych pracowników, a ściślej wykonywanych obowiązków, i w tej roli pracodawca realizuje swoje zadanie wynikające ze stosunku pracy. Pracownik zobowiązany jest poddać się ocenie okresowej i przyjąć ją albo wnieść sprzeciw z prawem do dalszej kontroli w postępowaniu przed sądem pracy w przypadku nieuwzględnienia jego sprzeciwu od oceny okresowej". Ponadto pracodawca jest obowiązany kierować się kryteriami obiektywnymi, a nie osobistymi sympatiami czy antypatiami oraz działać sprawiedliwie. Pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Kryterium oceny jego pracy nie mogą natomiast stanowić oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 roku, sygn. I PKN 428/98, OSNAP 1999/1/7). Szczegóły przeprowadzania oceny określa rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania kontroli okresowych członków służby cywilnej. Obowiązuje następująca skala punktowa:

- 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;

Z kolei skala ocen jest ukształtowana w ten sposób, że:

- 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;

Cytowany wyżej akt prawny zawiera wykaz kryteriów obowiązkowych i kryteriów do wyboru, służących do dokonania oceny członka korpusu służby cywilnej zatrudnionego na stanowisku pracy niebędącym wyższym stanowiskiem w Służbie Cywilnej ani stanowiskiem kierownika urzędu, które jest stanowiskiem w Służbie Cywilnej - będący Załącznikiem nr 1 do rozporządzenia. Wskazano w nim zaś, że kryterium "rzetelność i terminowość" oznacza: "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. Kryterium „Wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania” oznacza zgodnie z załącznikiem "posiadanie wiedzy z konkretnej dziedziny, warunkującej odpowiedni poziom merytoryczny realizowanych zadań". Umiejętność zastosowania posiadanych informacji w praktyce przy wykonywaniu obowiązków. Umiejętność doboru odpowiednich narzędzi lub technologii w celu wykonania zadania. Znajomość przepisów niezbędnych do właściwej realizacji obowiązków. Umiejętność wyszukania i zastosowania właściwych przepisów odpowiednich do rodzaju sprawy. Rozpoznawanie spraw, które wymagają współdziałania ze specjalistami z innych dziedzin. Z kolei kryterium "Zorientowanie na osiąganie celów" oznacza "Planowanie działań i organizowanie pracy w celu wykonania zadań. Umiejętność identyfikacji celów, określania ram czasowych działania, przyjmowanie odpowiedzialności w trakcie realizacji zadań i wywiązywanie się z zobowiązań. Ustalanie priorytetów działania, efektywne wykorzystywanie czasu. Opracowywanie planów na odpowiednim poziomie szczegółowości i możliwych do realizacji. Planowanie sposobu osiągnięcia celów, sprawdzanie realizacji działań z planem. Dostosowanie planów i organizacji pracy do zmieniających się okoliczności. Wykazywanie zaangażowania w realizację celów". Kryterium "Doskonalenie zawodowe" odpowiada natomiast "Nastawienie na własny rozwój i podnoszenie kwalifikacji. Zdolność i skłonność do uczenia się, uzupełniania wiedzy oraz podnoszenia kwalifikacji tak, aby zawsze posiadać aktualną wiedzę i odpowiednie umiejętności. Wykazywanie zainteresowania rozwijaniem swoich kompetencji, w szczególności przez samodoskonalenie, szkolenia, uczenie się od innych czy rozwiązywanie problemów".

Zgodnie z treścią art. 81. 1. ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz. U. z dnia 23 grudnia 2008 r.) urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony podlega ocenie okresowej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego, z zastrzeżeniem ust. 2. Oceny dokonuje bezpośredni przełożony lub w stosunku do osób zajmujących wyższe stanowiska – kierujący urzędem lub dyrektor generalny urzędu. Ocenę sporządza się co 24 miesiące. Przedmiotem stałej oceny członka korpusu służby cywilnej jest wykonywanie powierzonych mu zadań oraz sposób realizacji jego obowiązków. Na podstawie wyników bieżącej oceny ustala się indywidualne programy doskonalenia zawodowego członka korpusu.

Zgodnie z treścią art. 232 k.p.c. strony są zobowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności strony winny wskazywać dowody dla stwierdzenia wskazywanych przez nie faktów i to strony ponoszą odpowiedzialność za wynik postępowania. Sąd może wprawdzie dopuścić dowód niewskazany przez stronę (art. 232 zd. 2 k.p.c.) ale to nie oznacza, iż jest zobowiązany do zastąpienia własnym działaniem bezczynności strony. Sąd podziela w pełni pogląd Sądu Najwyższego, w świetle, którego niczym nieusprawiedliwiona bezczynność strony w zakresie inicjatyw dowodowych przynieść może ujemny dla niej skutek związany ze stanem nieudowodnienia powoływanych faktów (por. wyrok z dnia 7 marca 2012 roku, II PK 155/11 LEX nr 1271587).

Powód konsekwentnie kwestionował ocenę „poniżej oczekiwań”. Zatem zdaniem Sądu w okolicznościach przedmiotowej sprawy, to pozwany winien wykazać, jakie konkretne uchybienia czy zdarzenia uzasadniały taką ocenę powoda i z czego to wynikało.

Pozwany dokonał oceny poniżej i znacznie poniżej oczekiwań w kryteriach: rzetelność i terminowość, wiedza specjalistyczna i umiejętności jej wykorzystania, zorientowanie na osiągnięcie celów, doskonalenie zawodowe, umiejętność negocjowania, zarządzanie zasobami, zarządzanie personelem, podejmowanie decyzji i

odpowiedzialność. W odpowiedzi na pozew strona pozwana nie odniosła się merytorycznie do oceny powoda w zakresie, w jakim został on oceniony „poniżej oczekiwań”. W sposób lakoniczny stwierdziła, że zarzuty powoda, co do zaniżenia

w stosunku do jego osoby ocen częściowych nie znajdują potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, a ustalenie ocen częściowych zostało dokonane w oparciu o rzeczywiste fakty, jak również ocenę pracy powoda oraz korespondencji prowadzoną pomiędzy powodem z pozwanym.

Strona pozwana złożyła wniosek o przesłuchanie

w charakterze świadka A. A. na okoliczności związane ze sporządzeniem i dokonaniem oceny okresowej powoda. Świadek zeznał, że informacje swoje czerpie z rozmów z (...)A. N. (1), ponieważ dotyczyło to okresu, kiedy nie pracował, nie był w stanie nic powiedzieć niż wynika to z dokumentów. Świadek zeznał również, iż trudno byłoby mu ocenić powoda, gdyż nie znał dokładnych okoliczności, na podstawie, których dokonana została ocena. Kolejna ocena powoda sporządzona przez świadka była już pozytywna. Nie formułował on żadnych zastrzeżeń do pracy powoda, jeśli były jakieś uwagi to w takim samym zakresie jak do innych kierowników wynikające z pracy w urzędzie.

Sąd uważa, iż dokonanie weryfikacji tych ocen jest niemożliwie z uwagi na ich ogólnikowość oraz fakt, że pozwana nie wykazała, że okoliczności wskazane w arkuszu ocen są zgodne z rzeczywistością. Strona pozwana zrezygnowała z przesłuchania A. N. (1), która sporządziła ocenę. Zapewne miała ona szeroką wiedzę dotyczącą powoda.

Pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie wskazał konkretnych okoliczności i zdarzeń, które łącznie uzasadniałyby przyznanie powodowi oceny "poniżej oczekiwań". Wskazać, bowiem należy, że ciężar dowodu w postępowaniu cywilnym nie zawsze spoczywa na powodzie. Ten, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu powoda obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie powodowi nie przysługuje (wyrok Sąd Najwyższego z dnia 20 grudnia 2006 roku, IV CSK 299/2006). W okolicznościach przedmiotowej sprawy lakoniczność i daleko idąca ogólnikowość uzasadnienia ocen w tym zakresie, obliwowała pozwanego do przedstawienia stosownych dowodów na okoliczności uzasadniające dokonanie pracy powoda poniżej oczekiwań

i znacznie poniżej oczekiwań. Trudno było, bowiem od powoda wymagać składania w tym zakresie stosownych dowodów, skoro konsekwentnie kwestionował przyczyny i okoliczności uzasadniające ocenę pozwanego. To pozwany powinien wskazać dowody, by sąd mógł się do nich odnieść. Strona pozwana w odpowiedzi na pozew powołała się jedynie na dokumenty w postaci: pisma (...) z dnia 25.07.2012r. znak: (...).020.2.17.2012, pisma powoda z dnia 09.08.2012r. znak: 00s.020.2.1.2012, pismo (...) z dnia 27.08.2012r. znak: (...).020.2.17.2.2012, pismo (...) z dnia 14.07.2011 r. znak: (...).020.2.10.2011, pisma (...) e-mail z dnia 15.06.2011r., pismo (...) z dnia 18.05.2012r. znak: (...).7127.9.12.2012, pisma (...) z dnia 08.07.2011r., znak: (...).020.2.6.6.2011. pisma (...) z dnia 13.06.2011r., znak: (...).020.2.6.2.2011, pisma powoda z dnia 20.06.2011r. znak 00s.020.2.1.2011, pismo (...) z dnia 23.10.2012r. znak (...).020.2.22.2.2012, pismo (...) e-mail z dnia 10.10.2012r., pismo powoda z dnia 22.10.2012r. znak 00s.0432.17.2012, pismo (...) e-mail z dnia 31.10.2012r, pismo powoda - Plan etatów (...) na 01.01.2013r. Nie mniej jednak sąd zwraca uwagę, iż strona pozwana nie wskazała, jakie konkretne okoliczności będące przedmiotem badania sądu mają być nimi wykazane.

Reasumując z uwagi na spór dotyczący wszystkich ocen „poniżej oczekiwań” to strona pozwana powinna wykazać zasadność swojego stanowiska. Sąd nie może tego się domyślać tylko, dlatego, że strona pozwana kwestionuje żądanie powoda, co do zasady. Powód słuchany w charakterze strony nie był w stanie w sposób racjonalny odnieść się do oceny „poniżej oczekiwań”. Pozwany w arkuszu ocen w sposób ogólny odwołał się do pewnych zdarzeń nie umiejscawiając ich w czasie i nie wskazując konkretnych faktów pozbawiając tym samym sąd możliwości przeprowadzenia ich weryfikacji. Wobec takiego stanowiska strony pozwanej nie było możliwe dokonanie kontroli oceny pracy powoda.

Dodatkowo okazało się, że ocena była sporządzona nie przez bezpośredniego przełożonego, co jest niezgodne z art. 81. ustawy o służbie cywilnej. Nie bez znaczenia dla oceny formalnej pozostały zeznania A. A., że okoliczności związane ze zmianą daty i fałszerstwa dotyczyły poprzedniej oceny, co, do której strony pozostawały w sporze sądowym.

Mając powyższe na uwadze sąd uchylił ocenę okresową powoda z dnia 27 marca 2013 r i zobowiązał pozwanego do sporządzenia ponownej oceny.

ZARZĄDZENIE

(...)