

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2013r.

Sąd Okręgowy	w Ostrołęce	Wydział III
Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych		

w składzie:

Przewodniczący: SSR del. do SO Monika Obrębska

Protokolant: st. sekr. sądowy Małgorzata Bednarek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 05 grudnia 2013 r. w O.

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko Urzędowi Skarbowemu w W.

o zmianę oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej

orzeka:

- zmienia ocenę okresową M. B. z dnia 29.03.2013r. w ten sposób, że zmienia przyznane mu oceny cząstkowe w zakresie kryteriów: „Zarządzanie personelem” oraz „Podejmowanie decyzji i odpowiedzialność” z oceny „poniżej oczekiwań” na ocenę „na poziomie oczekiwań”;
- w pozostałym zakresie powództwo oddala.

UZASADNIENIE

Pozwem z 30.04.2013r. M. B. odwołał się od oceny okresowej członka korpusu służby cywilnej sporządzonej w dniu 29.03.2013r. przez Naczelnika Urzędu Skarbowego w W., wobec nierozpatrzenia w terminie sprzeciwu od tej oceny. Przeprowadzonej ocenie zarzucił dowolność, brak obiektywizmu, nierzetelność, niesprawiedliwy osąd, nie uwzględniający faktycznych umiejętności, wiedzy i kompetencji powoda. Powód podniósł, że ocena nie zawiera nawet w części obowiązkowej faktycznego, konkretnego uzasadnienia. Wskazał, że jego dotychczasowe oceny były pozytywne. Podniósł, że nie wie, jakie okoliczności, które zaszły od ostatniej oceny, wpłynęły na aktualne oceny. M. B. podkreślił, że już po dokonaniu przedmiotowej oceny został powołany przez Naczelnika Urzędu Skarbowego jako przewodniczący zespołu do rozstrzygania przetargu. Dodał, że wbrew twierdzeniom zawartym w ocenie, nigdy nie dotarły do niego jakiegokolwiek sygnały świadczące o braku z jego strony szacunku do pracowników, utrzymywał, że był dobrze oceniany przez podatników i pracowników. Również współpraca z kierownikami układała się bardzo dobrze. Dodał, że pełni funkcję trenera przy Ministerstwie Finansów, szkoli całą administrację podatkową w Polsce, ma konsultacje w Ministerstwie Finansów, wykłada ponadto na wyższej uczelni. W ocenianym okresie przeprowadził kilkanaście szkoleń w całej Polsce i kilka wewnętrznych w swoim US. Wskazując na powyższe wniósł o zmianę oceny okresowej w zakresie kryteriów „rzetelność i terminowość”, „zarządzanie personelem”, „podejmowanie decyzji

i odpowiedzialność” z poniżej oczekiwań na wyższe i w zakresie kryterium „doskonalenie zawodowe” z oceny „na poziomie oczekiwań” na wyższą lub uchylenie dokonanej oceny w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany Urząd Skarbowy w W. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie podnosząc, że pozwany zachował należytą staranność i bezstronność przy dokonywaniu oceny okresowej powoda, jak też dokonał uzasadnienia w sposób przewidziany przez ustawę i w sposób zwyczajowo przyjęty. Pozwany podniósł, że negatywna ocena częściowa „poniżej oczekiwań” nie ma żadnych negatywnych skutków dla powoda w zakresie stosunku pracy. Jej zadaniem jest stworzenie skutecznych mechanizmów oddziaływania na mniej wydajnego pracownika, w celu wyeliminowania powtarzalnych błędów, co w efekcie doprowadzi do pracy na poziomie oczekiwań. Zdaniem pozwanego uznaniowy charakter oceny polega na tym, że ocena należy do swobodnego uznania pracodawcy, a podjęta w tym przedmiocie decyzja nie podlega ocenie Sądu. Pozwany w odpowiedzi na pozew podniósł też, że funkcja trenera powoda, nie jest związana z zajmowanym przez niego stanowiskiem i jako taka nie może stanowić elementu podlegającego ocenie. Pozwany zwrócił uwagę, że w okresie podlegającym ocenie w US w W. powód przeprowadził tylko trzy szkolenia. Pozwany nadmienił, że powód został ukarany karą porządkową w związku z nieuzasadnionym wykorzystaniem samochodu służbowego do celów prywatnych. Ponadto powód, jako bezpośredni przełożony B. R. dopuścił do sytuacji, że opis stanowiska pracy tego pracownika, został przez niego dokonany z ponad rocznym opóźnieniem. Jednocześnie powód przekroczył swoje obowiązki, podpisał i złożył wniosek o ustanowienie hipoteki przymusowej, który został zwrócony przez sąd z powodu braków formalnych, co w przypadku złożenia przez innego wierzyciela wniosku o ustanowienie hipoteki mogło pozbawić Skarb Państwa dochodzenia swoich roszczeń. Jako brak odpowiedzialności, mający wpływ na ocenę powoda, pozwany wskazał też na dużą liczbę wyjść prywatnych powoda (najwięcej w urzędzie), które nie zostały w wymaganym okresie rozliczeniowym przez niego odpracowane.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce ustalił i zważył, co następuje:

Powód M. B. był zatrudniony w Urzędzie Skarbowym w W. na stanowisku Zastępcy Naczelnika Urzędu od 01.05.2006r.

Oceny okresowej powoda dokonała Naczelnik Urzędu Skarbowego w W. D. Ł. w dniu 29.03.2013r. Na ocenę ogólną powoda składały się oceny z kryteriów obowiązkowych: rzetelność i terminowość – poniżej oczekiwań (2 pkt), wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania – na poziomie oczekiwań (3 pkt), zorientowanie na osiąganie celów - na poziomie oczekiwań (3 pkt), doskonalenie zawodowe – na poziomie oczekiwań (3 pkt), oraz kryteria wybrane: zarządzanie personelem – poniżej oczekiwań (2 pkt), podejmowanie decyzji i odpowiedzialność – poniżej oczekiwań (2 pkt) i kreatywność – na poziomie oczekiwań (3 pkt). Średnia arytmetyczna ze wszystkich ocen wyniosła 2,57 tj. na poziomie oczekiwań.

Powód utrzymywał, że nieprawidłowo został oceniony w zakresie kryteriów „rzetelność i terminowość”, „zarządzanie personelem”, „podejmowanie decyzji i odpowiedzialność” i w zakresie kryterium „doskonalenie zawodowe”.

W ocenie Sądu Okręgowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie, ale tylko częściowo.

Zgodnie z art. 83 ust. 1 i 5 ustawy z 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej, (Dz. U. Nr 227, poz. 1505) od oceny okresowej przysługuje pracownikowi sprzeciw do dyrektora generalnego urzędu (Naczelnika Urzędu). W razie nierozpatrzenia sprzeciwu w terminie albo nieuwzględnienia sprzeciwu od oceny okresowej, członek korpusu służby cywilnej może w terminie 14 dni odwołać się do sądu pracy.

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

1. Ocenę zatrudnionego na stanowisku pracy niebędącym wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej, ani stanowiskiem kierownika urzędu, które jest stanowiskiem pracy w służbie cywilnej, sporządza się na arkuszu, zwanym dalej "arkuszem A", na podstawie kryteriów obowiązkowych i kryteriów wybranych przez oceniającego.

2. Wykaz kryteriów obowiązkowych i kryteriów do wyboru, służących do dokonania oceny, o której mowa w ust. 1, jest określony w załączniku nr 1 do rozporządzenia.
3. Oceniający wybiera spośród kryteriów do wyboru nie mniej niż 3 i nie więcej niż 5 kryteriów oceny, najistotniejszych dla prawidłowego wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego.
4. Oceniający wybiera kryteria oceny po uprzednim omówieniu z ocenianym głównych obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy zajmowanego przez ocenianego, oczekiwań co do sposobu spełniania kryteriów oceny, a także celów do osiągnięcia w okresie, w którym oceniany podlega ocenie, oraz sposobu realizacji tych celów.
5. Wybrane kryteria oceny oceniający wpisuje do arkusza A.

Zgodnie zaś z § 9 przed sporządzeniem oceny na piśmie oceniający przeprowadza z ocenianym rozmowę, podczas której omawia z nim główne obowiązki wykonywane przez ocenianego w okresie, w którym podlegał ocenie, oraz sposób ich realizacji, z uwzględnieniem spełniania przez ocenianego ustalonych kryteriów oceny, trudności napotykanego przez ocenianego w trakcie realizacji zadań, kierunki dalszego rozwoju zawodowego i potrzeby szkoleniowe ocenianego.

Cytowane wyżej przepisy, przewidując dla pracownika służby cywilnej możliwość odwołania się od oceny okresowej do sądu pracy, nie określają jakie kompetencje ma w tym zakresie sąd. Sąd orzekający w niniejszej sprawie stoi w tym zakresie na stanowisku, że skoro w przepisie art. 83 ust. 4 ustawy o służbie cywilnej, w zakresie kompetencji dyrektora generalnego urzędu wskazano, że w razie uwzględnienia sprzeciwu ocenę okresową zmienia się albo sporządza po raz drugi, to analogiczne – a na pewno nie mniejsze - uprawnienia ma sąd pracy. Mimo więc, iż kompetencje pracodawcy w zakresie dokonywanej oceny okresowej osadzone są w konstrukcji tzw. „subiektywnego uznania”, to prawidłowość dokonanej oceny podlega merytorycznej kontroli sądowej. Zakres kognicji sądu pracy w tym zakresie odnosi się bowiem nie tylko do sprawdzenia dochowania przez pracodawcę formalnych warunków dokonania oceny okresowej, ale również do zasadności oceny pracodawcy w kontekście poziomu spełniania przez ocenianego każdego z przyjętych kryteriów. Sąd w tym zakresie nie podziela argumentacji przedstawionej przez pozwanego w odpowiedzi na odwołanie, zgodnie z którą uznaniowy charakter oceny polega na tym, że ocena należy do swobodnego uznania pracodawcy, a podjęta w tym przedmiocie decyzja nie podlega ocenie Sądu. W przekonaniu Sądu Okręgowego przyjęcie trafności powyższego stanowiska czyniłoby bowiem sprawowaną przez Sąd kontrolę iluzoryczną i nie dającą pracownikowi skutecznej możliwości zwalczania niesprawiedliwie wystawionej mu oceny okresowej.

Mając na uwadze powyższe Sąd w przedmiotowym postępowaniu dokonał merytorycznej oceny zakwestionowanych przez powoda kryteriów przedmiotowej oceny okresowej. Powód bowiem, poza zarzutem braku faktycznego uzasadnienia ocen częściowych, nie podnosił w niniejszym postępowaniu zarzutów formalnych co do trybu i sposobu przeprowadzania oceny okresowej.

W ocenie Sądu zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie potwierdził trafności zarzutów powoda o zaniżeniu mu ocen częściowych w zakresie kryteriów „doskonalenie zawodowe” oraz „rzetelność i terminowość”. W załączniku nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej dookreślono, że pod pojęciem „doskonalenie zawodowe ” należy rozumieć: „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”.

Powód wywodził, że w zakresie omawianego kryterium winien być oceniony na 4 pkt tj. powyżej oczekiwań. Na uzasadnienie swojego stanowiska wskazał, że pełni funkcję trenera administracji skarbowej, kształci pracowników administracji podatkowej w całym kraju, ma konsultacje w Ministerstwie Finansów, ponadto wykłada w Wyższej Szkole (...) w C.. Dodatkowo cały czas podnosi swoje kwalifikacje. Pozwany nie kwestionując powyższych okoliczności

podnosił, że funkcja trenera nie jest związana z zajmowanym stanowiskiem, jest to dodatkowe zajęcie powoda, za które otrzymuje on dodatkowe wynagrodzenie. Oceniając żądanie powoda, podkreślić należy, że przy ocenie wspomnianego kryterium należy brać pod uwagę zasadniczo samodoskonalenie, podnoszenie własnych kwalifikacji, własny rozwój. W ocenie Sądu pełnienie przez powoda funkcji trenera, prowadzenie szkoleń czy wykładanie w wyższej szkole, wiąże się nie tyle z podnoszeniem własnych kwalifikacji, ile przekazywaniem posiadanej już wiedzy innym. Są to, jak słusznie podniósł pozwany, dodatkowe zajęcia powoda, za które uzyskuje on dodatkowe wynagrodzenie. Stąd pełnienie przez powoda tych funkcji, wykracza zdaniem Sądu poza pojęcie doskonalenia zawodowego, o którym mowa w załączniku nr 1 do cyt. wyżej rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. W zakresie ocenianego kryterium powód, w pełni zasadnie zdaniem Sądu, został przez przełożonego oceniony „na poziomie oczekiwań”, co odpowiada dobremu wykonywaniu obowiązków przez powoda w tym zakresie. Brak było natomiast przesłanek do przyjęcia w tym zakresie oceny „powyżej oczekiwań”.

Podobnie w ocenie Sądu powód nie wykazał, by został nieprawidłowo oceniony w zakresie kryterium „rzetelność i terminowość”. W załączniku nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej dookreślono, że pod tym pojęciem należy rozumieć „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”.

Pozwany, uzasadniając przyznanie powodowi oceny w zakresie wskazanego kryterium „poniżej oczekiwań” wskazał ogólnie, że powód „nie wykonuje w wyznaczonym terminie zadań. W toku procesu pozwany doprecyzował uzasadnienie wspomnianego kryterium podnosząc, że powód, jako bezpośredni przełożony B. R. dopuścił do sytuacji, że opis stanowiska pracy tego pracownika został przez niego dokonany z ponad rocznym opóźnieniem. Jednocześnie powód przekroczył swoje obowiązki, podpisał i złożył wniosek o ustanowienie hipoteki przymusowej, który został zwrócony przez sąd z powodu braków formalnych, co w przypadku złożenia przez innego wierzyciela wniosku o ustanowienie hipoteki mogło pozbawić Skarb Państwa dochodzenia swoich roszczeń. Jako okoliczność mającą wpływ na ocenę powoda pozwany wskazał też na dużą liczbę wyjść prywatnych powoda (najwięcej w urzędzie), które nie zostały w wymaganym okresie rozliczeniowym przez niego odpracowane oraz fakt ukarania powoda karą porządkową za nieuzasadnione użycie samochodu służbowego do celów prywatnych. (vide zeznania Naczelnik US w charakterze strony, dokumenty załączone do odpowiedzi na pozew). Powód nie kwestionował prawdziwości powyższych dokumentów i przesłuchany w charakterze strony przyznał zasadniczo powyższe fakty.

Reasumując powyższe, omówiony powyżej materiał dowodowy, w ocenie Sądu, nie potwierdził zasadności twierdzeń powoda o zaniżeniu mu oceny częściowej w zakresie omawianego kryterium. Pozwany w toku procesu wykazał, że były podstawy do wystawienia powodowi zakresie kryterium „rzetelność i terminowość” oceny „poniżej oczekiwań”, wskazując kilka konkretnych, istotnych uchybień w pracy powoda. Podkreślić należy, że powód w zakresie omawianego kryterium nie został oceniony „znacznie poniżej oczekiwań”, którą przyznaje się pracownikowi, który wszystkie swoje obowiązki wykonuje źle. Przyjmuje się, że przy ocenie „poniżej oczekiwań”, pracownik otrzymuje od oceniającego przełożonego sygnał o konieczności usunięcia nieprawidłowości tak, by w przyszłym okresie podlegającym ocenie one nie wystąpiły.

Stąd, w zakresie żądania podwyższenia ocen częściowych w zakresie kryteriów „rzetelność i terminowości” oraz „doskonalenie zawodowe” Sąd powództwo oddalił.

Sąd uznał natomiast za zasadne uwzględnienie powództwa w pozostałym zakresie. Sąd podzielił trafność zarzutów powoda o bezpodstawnym zaniżeniu mu ocen częściowych w zakresie kryteriów: „zarządzanie personelem” oraz „podejmowanie decyzji i odpowiedzialność”. Zdaniem Sądu zasadnym było przyjęcie, że w zakresie tych dwóch kryteriów, powód powinien był uzyskać ocenę „na poziomie oczekiwań”, a nie „poniżej oczekiwań”.

Kryterium „zarządzanie personelem” zostało opisane w załączniku nr 1 do rozporządzenia z dnia 8 maja 2009 r. jako: „umiejętność kierowania grupą pracowników w celu osiągnięcia pożądanego rezultatu przez rozdzielanie zadań i uprawnień oraz nadzorowanie realizacji zadań, a także umiejętność motywowania pracowników do osiągnięcia wyższej skuteczności i jakości pracy, przez zrozumiałe tłumaczenie zadań, określanie odpowiedzialności za ich realizację, ustalanie realnych terminów ich wykonania oraz określenie oczekiwanego efektu działania, komunikowanie pracownikom oczekiwań dotyczących jakości ich pracy, dostrzeganie różnic zdań i poglądów, skuteczne rozwiązywanie konfliktów w zespole, szacunek dla prywatności pracowników i zachowywanie dyskrecji odnośnie do ich osobistych spraw, zachowywanie opanowania i spokoju w sytuacji stresu, ochronę pracowników przed niedopuszczalnymi naciskami, traktowanie pracowników w uczciwy i bezstronny sposób, z szacunkiem, zachęcanie ich do wyrażania własnych opinii oraz włączanie ich w proces podejmowania decyzji, traktowanie pracowników indywidualnie i niedyskryminowanie nikogo, rozpoznawanie mocnych i słabych stron pracowników, wspieranie ich rozwoju w celu poprawy jakości pracy, stymulowanie pracowników do rozwoju i podnoszenia kwalifikacji, określanie potrzeb szkoleniowo-rozwojowych oraz dopasowanie indywidualnych oczekiwań pracowników dotyczących własnego rozwoju do potrzeb urzędu, bezstronną ocenę osiągnięć pracowników, wykorzystywanie możliwości wynikających m.in. z systemu wynagrodzeń oraz motywującej roli awansu w celu zachęcenia pracowników do uzyskiwania jak najlepszych wyników, inspirowanie i zdobywanie zaangażowania pracowników w realizację celów”.

W zakresie kryterium „zarządzanie personelem” w uzasadnieniu oceny powoda „poniżej oczekiwań” wskazano, że „oceniany nie potrafi kierować grupą pracowników i motywować ich do osiągnięcia wyższej jakości pracy. Nie potrafi rozwiązywać konfliktów w zespole. Nie traktuje pracowników z należyтым szacunkiem i empatią”. W zakresie tego kryterium powód konsekwentnie wywodził, że w okresie jego 10 – letniej pracy nigdy nie miał żadnej rozmowy na temat skarg na jego osobę, zawsze starał się godzić pracowników, zacieśniać współpracę. Podkreślił, że nie było żadnych uwag, ani żadnej rozmowy z panią Naczelnik, która miałaby dotyczyć rzekomego niewłaściwego traktowania przez niego kogośkolwiek z pracowników. Podkreślił, że chciałby poznać konkretne dowody i zarzuty w tym zakresie, tym bardziej, że są to mocne zarzuty pod jego adresem (vide przesłuchanie powoda w charakterze strony). Naczelnik pozwanego Urzędu, przesłuchana w charakterze strony w zakresie omawianego kryterium, nie była w stanie uszczegółwić i skonkretyzować lakonicznego uzasadnienia oceny powoda, które stanowiło niejako powtórzenie sformułowań zawartych w cyt. wyżej rozporządzeniu. Nie była w szczególności w stanie wyjaśnić, z czego wynikała ocena, że powód „nie potrafi kierować grupą pracowników i motywować ich do osiągnięcia wyższej jakości pracy. Nie potrafi rozwiązywać konfliktów w zespole. Nie traktuje pracowników z należyтым szacunkiem i empatią”. Na uzasadnienie swojego stanowiska podała jedynie w sposób bardzo ogólnikowy, że z relacji pracowników wie, że powód nie doceniał pracowników, nie motywował ich, nie chwalił, źle formułował polecenia, stąd oceniła go „poniżej oczekiwań” (vide zeznania pozwanej w charakterze strony)

Sąd podzielił również trafność zarzutów powoda o bezpodstawnym zaniżeniu mu oceny częściowej w zakresie kryterium „podejmowanie decyzji i odpowiedzialność”, które w załączniku nr 1 do rozporządzenia z dnia 8 maja 2009 r. zostało opisane jako „umiejętność podejmowania decyzji w sposób bezstronny i obiektywny, w szczególności przez rozpoznawanie istoty problemu oraz określenie jego przyczyn. Podejmowanie decyzji na podstawie i w granicach przepisów prawa, na podstawie sprawdzonych informacji, po rozważeniu krótko- i długoterminowych skutków, w odpowiednim czasie. Nieunikanie podejmowania decyzji w złożonych lub obciążonych pewnym ryzykiem sprawach. Podejmowanie decyzji obciążonych elementem ryzyka po uprzednim zbilansowaniu potencjalnych zysków i strat. Przyjmowanie odpowiedzialności za skutki podjętych decyzji. Gotowość do ponownego przeanalizowania decyzji i umiejętność przyznania się do błędów”. W zakresie omawianego kryterium, w uzasadnieniu oceny powoda „poniżej oczekiwań” wskazano, że „oceniany unika podejmowania decyzji w sprawach złożonych, nie analizuje skutków i konsekwencji podejmowanych decyzji. Nie jest bezstronny przy określaniu przyczyn problemu”. Powód również w zakresie tego kryterium podnosił, że nieznanne mu są przyczyny i konkretne zarzuty, które uzasadniałyby taką jego ocenę. Dodał, że poprzednio został w tym zakresie oceniony „na poziomie oczekiwań” i aktualnie ocena również powinna być taka. Naczelnik pozwanego Urzędu D. Ł., przesłuchana w charakterze strony, również w zakresie tego kryterium, nie była w stanie uszczegółwić i skonkretyzować lakonicznego uzasadnienia oceny powoda, stwierdzając bardzo ogólnie, że unikał on podejmowania decyzji. Na uzasadnienie swojego stanowiska, po raz kolejny przywołała

kwestię podpisania i złożenia wniosku o ustanowienie hipoteki przymusowej, który został zwrócony przez sąd z powodu braków formalnych oraz fakt użycia samochodu służbowego bez zgody, choć okoliczności te przywoływała już przy uzasadnieniu oceny kryterium „rzetelność i terminowość”. Ponadto okoliczności te nie były wskazywane w pisemnym uzasadnieniu oceny częściowej w tym zakresie. Przypomnieć w tym miejscu również należy, że przyjmuje się, iż ocenę „na poziomie oczekiwań” wystawia się pracownikowi, który wykonując zadania służbowe, popełnia drobne, nie powtarzające się w praktyce zawodowej błędy. Sąd zwrócił również uwagę, że z rekomendacji z dnia 12.04.2012r. (vide k. 63) wynika, że D. Ł.zarekomendowała powoda na trenera administracji skarbowej, o czym zdecydował m.in. „pozytywny wynik oceny pracowniczej”.

Reasumując powyższe Sąd uznał, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy, to pozwany winien wykazać, jakie konkretne uchybienia czy zdarzenia uzasadniały ocenę powoda „poniżej oczekiwań”. O ile w zakresie kryterium „rzetelność i terminowość” pozwany przedłożył konkretne dowody i wskazał konkretne okoliczności i zdarzenia, które łącznie uzasadniały przyznanie powodowi oceny „poniżej oczekiwań”, o tyle nie wykazał, w przekonaniu Sądu, zasadności przyznania takiej oceny w zakresie kryteriów „zarządzanie personelem” i „podejmowanie decyzji i odpowiedzialność”. 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 (vide wyrok Sąd Najwyższego z 20.12.2006r., IV CSK 299/06). W okolicznościach przedmiotowej sprawy lakoniczność i daleko idąca ogólnikowość uzasadnienia ocen z tym zakresie, obligowała pozwanego do przedstawienia stosownych dowodów. Trudno było bowiem od powoda wymagać przedłożenia w tym zakresie stosownych dowodów, skoro konsekwentnie podnosił on, że nieznanne mu są konkretne przyczyny i okoliczności uzasadniające ocenę pozwanego i konsekwentnie prosił o ich wskazanie, by móc się do nich odnieść. Skoro strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w omawianym zakresie, dowodów nie przedstawiła, Sąd uwzględnił roszczenie powoda i w zakresie kryteriów „zarządzanie personelem” oraz „podejmowanie decyzji i odpowiedzialność” zmienił oceny częściowe z ocen „poniżej oczekiwań” na oceny „na poziomie oczekiwań”.

Sąd nie orzekł o zwrocie kosztów procesu, gdyż żadna ze stron postępowania, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, żądania takiego nie zgłosiła.