

Sygn. akt

III APa 4/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia **24 czerwca 2014 r.**

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

	Przewodniczący:	SSA Urszula Kocyłowska (spr.)
	Sędziowie:	SSA Barbara Gonera SSA Alicja Podczaska
	Protokolant	st.sekr.sądowy Małgorzata Leniar

po rozpoznaniu w dniu **10 czerwca 2014 r.**

na rozprawie

sprawy z powództwa **W. P.**

przeciwko **Urzędowi Kontroli Skarbowej w R.**

o zmianę oceny okresowej

na skutek apelacji wniesionej przez Urząd Kontroli Skarbowej w R.

od wyroku **Sądu Okręgowego w Rzeszowie**

z dnia **16 grudnia 2013 r.** sygn. akt **IV P 13/13**

I. **oddala apelację,**

II. **zasądza od pozwanego U. K. S. w R. na rzecz powoda W. P. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

Sygn. akt III APa 4/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 kwietnia 2013 roku skierowanym przeciwko U. K. S.w R.powód W. P.zażądał zmiany oceny okresowej wystawionej przez stronę pozwaną wydanej na podstawie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej w zakresie kryteriów: wiedzy specjalistycznej i umiejętności jej wykorzystywania – z oceny 4 na 5; zorientowanie na osiągnięcie celów – z oceny 4 na 5; doskonalenie zawodowe – z oceny 3 na 5; samodzielność i inicjatywa – z oceny 3 na 4; podejmowanie decyzji i odpowiedzialność – z oceny 3 na 4; umiejętność negocjowania – z oceny 3 na 4. Uzasadniając żądania pozwu, wskazał, że w dniu 25 marca 2013 r. pozwany wydał dotyczącą go ocenę okresową, której średnia arytmetyczna wyniosła 3,4. Nadmienił, że uprzednio w ramach oceny wydanej w roku 2011 roku jego uśredniona ocena wyniosła 4. Zaznaczył, iż urzędnik, który od otrzymania ostatniego stopnia służbowego uzyskał dwie kolejne po sobie pozytywne oceny okresowe na jednym z dwóch najwyższych poziomów, tj. powyżej 3,5 do 5, otrzymuje kolejny stopień służbowy. Tym samym uzyskana przez niego w roku 2013 ocena nie pozwala mu na uzyskanie kolejnego stopnia służbowego. Zaznaczył, że wniesiony sprzeciw od otrzymanej oceny do Dyrektora U. K. S.w R.nie został uwzględniony. Naprowadził dalej, że w zakresie kryterium „wiedzy specjalistycznej i umiejętności jej wykorzystywania”, spełnia warunki uzyskania oceny 5, gdyż przeprowadził kontrole, które dotyczyły złożonych stanów faktycznych, a jedną o szczególnie trudnym stopniu skomplikowania i trudności. Wskazał, że posiada ekspercką wiedzę w zakresie rachunkowości i finansów, analizy sprawozdań finansowych i wyceny przedsiębiorstw, a żadna z jego decyzji nie została uchylona. W zakresie kryterium „zorientowania na osiąganie celów” powód wskazał, iż w rankingu pracowników urzędu zajmuje 30 miejsce na 350 osób (w roku 2012 zajął on 4 miejsce), w zakresie wpłat 20 miejsce, w zakresie udaremniionych zwrotów 4 miejsce, w ilości mandatów 181 miejsce. W zakresie kryterium „doskonalenie zawodowe” powód podał, że posiada dwa dyplomy magisterskie w 2004 roku ukończył studia podyplomowe oraz uzyskał wpis na listę biegłych rewidentów. W 2005 roku ukończył z wynikiem bardzo dobrym aplikację kontrolerską NIK. Posługuje się biegle językiem angielskim. Ponadto uczestniczył w trzech szkoleniach zewnętrznych. W zakresie kryterium „samodzielność i inicjatywa”, wskazał, iż w 2013 roku prowadził skomplikowaną kontrolę spółki wymagającą bardzo specjalistycznej wiedzy, którą sam poszerzał. W zakresie kryterium „podejmowania decyzji i odpowiedzialność” podał, iż przygotował 10 projektów decyzji w złożonych sprawach. Wszystkie zostały w całości zaakceptowane przez przełożonych. W zakresie kryterium „umiejętność negocjowania” zaznaczył, iż przeprowadził 8 kontroli, w tym 7 zakończonych dokonaniem ustaleń. Ponadto podniósł, że wydał 10 decyzji, co do których w 6 przypadkach złożono odwołania.

Pozwany U. K. S.w R.wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania. W pierwszej kolejności pozwany wskazał, iż powód wniósł pozew z uchybieniem terminu przewidzianego w art. 83 ust. 5 ustawy o służbie cywilnej, gdyż decyzję z dnia 9 kwietnia 2013 roku powód otrzymał w dniu 12 kwietnia 2013 roku. Nadto podniósł, iż powód w okresie objętym poprzednią oceną okresową pracował w Oddziale K. T. M. P. P. i podlegał innemu przełożonemu, zaś obecnie pracuje w (...)Z tych też względów poprzednia ocena powoda nie może być brana pod uwagę. Zaznaczył, że w Wydziale(...)pracuje 10 inspektorów oraz 13 pracowników – członków korpusu służby cywilnej, którzy podlegają ocenie okresowej. W zakresie dokonywanych ocen pozwany wskazał, iż dokonywano jej na tle wszystkich pracowników komórki organizacyjnej w której pracował powód. Zaznaczył, iż w zakresie kryterium „wiedza specjalistycznej i umiejętności jej wykorzystywania”, powód został oceniony „powyżej oczekiwań”, mimo, iż jedna z jego decyzji została uchylona. W zakresie kryterium „zorientowanie na osiąganie celów”, powód w porównaniu do innych pracowników Wydziału uplasował się na 7 pozycji w zakresie ustaleń. Ponadto w tym zakresie powód nie wniósł sprzeciwu i tym samym w tej części powództwo nie powinno być rozpoznawane. W zakresie kryterium „doskonalenie zawodowe” pozwany podał, iż powód uczestniczył w szkoleniach, które nie są potrzebne na zajmowanym przez niego stanowisku, natomiast odbył jedynie jedno szkolenie o tematyce bezpośrednio związanej z zajmowanym stanowiskiem. W zakresie kryterium „samodzielność i inicjatywa”, pozwany wskazał, iż powód w zakresie trudnej kontroli spółki, popełniał błędy, które skutkowały uchycieniem jego decyzji przez organ odwoławczy. W zakresie kryterium „podejmowania decyzji i odpowiedzialność” pozwany podał, iż powód w porównaniu do innych pracowników przygotował znacznie niższą liczbę projektów decyzji. W zakresie kryterium „umiejętność negocjowania” pozwany wskazał, iż jedynie w zakresie drugiego postępowania kontrolujący zgodził się z ustaleniami powoda.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie wyrokiem z dnia 16 grudnia 2013 roku zmienił ocenę okresową powoda zmieniając przyznane oceny cząstkowe w zakresie kryteriów „doskonalenie zawodowe”, „samodzielność i inicjatywa” oraz „podejmowanie decyzji i odpowiedzialność” z ocen na poziomie oczekiwań na oceny powyżej oczekiwań. W pozostałym zakresie powództwo oddalił. Ponadto Sąd zniósł koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód jest zatrudniony w U. K. S.w R.od 6 marca 2008 roku. Z dniem 1 grudnia 2009 roku został mianowany urzędnikiem służby cywilnej. Od 1 kwietnia 2011 roku został przeniesiony z Oddziału K. T. M. P. P.do III W. K. P.. Do jego obowiązków na stanowisku inspektora kontroli skarbowej w III W. K. P.należało.in. prawidłowe, rzetelne i terminowe wykonywanie zadań, przestrzeganie ustalanego przez położonych trybu załatwiania spraw, prawidłowe i bezpieczne przechowywanie dokumentów pobranych od podatników dla potrzeb postępowania kontrolnego i akt prowadzonych spraw do czasu ich zdeponowania u bezpośredniego przełożonego. W latach 2011-2013 zakres oczekiwań pracodawcy w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowisku inspektora kontroli skarbowej w Oddziale K. T. M. P. P.w którym wnioskodawca wcześniej pracował był prawie identyczny jak zakres oczekiwań w stosunku do pracowników zatrudnionych w III W. K. P.. Od pracownika zatrudnionego w Oddziale K. T. M. P. P.oczekiwano bardzo dobrej znajomości prawa podatkowego oraz prawa spółek handlowych i prawa cywilnego. Ponadto, wymagano kreatywności oraz zorientowania na osiąganie celów. Optymalnymi formami i metodami rozwoju zawodowego dla W. P., jako inspektora kontroli skarbowej w Oddziale K. T. M. P. P., były: udział w szkoleniach centralnych organizowanych przez U. K. S.w R.oraz w szkoleniach wewnętrznych macierzystej komórki organizacyjnej, samokształcenie. Praca w III Wydziale Kontroli Podatkowej wymagała również bardzo dobrej znajomości prawa podatkowego, rachunkowości, ustawy o kontroli skarbowej, oraz wiedzy z dziedzin pokrewnych, w tym przepisów dotyczących finansów publicznych, zamówień publicznych, prywatyzacji, znajomości zagadnień międzynarodowych i wiedzy na temat praktyki stosowania prawa. Za okres pracy w (...)w R.od 23 lipca 2009 roku do 23 marca 2011 roku powód otrzymał okresową ocenę „powyżej oczekiwań” (powyżej 3,5 do 4,5 – średnia punktów). Obowiązkowe kryteria oceny stanowiły wówczas: rzetelność i terminowość – ocena powyżej oczekiwań, wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystywania – ocena powyżej oczekiwań, zorientowanie na osiągnięcie celów – ocena na poziomie oczekiwań, doskonalenie zawodowe – ocena znacznie powyżej oczekiwań. Kryteria oceny wybrane przez bezpośredniego przełożonego stanowiły: umiejętności analityczne, samodzielność i inicjatywa, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność - wszystkie ocenione powyżej oczekiwań. Wystawiona powodowi ocena oznaczała, że w powód uzyskiwał wyniki na ogół na poziomie z powyżej wyznaczonego zadania. W razie konieczności podejmował się zadań dodatkowych i wykonywał je zgodnie z ustalonymi standardami, a w trakcie wykonywania obowiązków stale spełniał wszystkie kryteria oceny. Każda z ocen (poza zorientowaniem na osiąganie celów) została uzasadniona mimo, że obligatoryjnego uzasadnienia wymagało przyznanie oceny znacznie powyżej oczekiwań. W dniu 25 marca 2013 roku przełożona powoda dokonała oceny okresowej jego pracy za okres od 26 kwietnia 2011 roku do 25 marca 2013 roku przyznając następujące oceny: rzetelność i terminowość - powyżej oczekiwań (4 punkty), wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania - powyżej oczekiwań (4 punkty), zorientowanie na osiąganie celów – powyżej oczekiwań (4 punkty), doskonalenie zawodowe - na poziomie oczekiwań (3 punkty), kreatywność - na poziomie oczekiwań (3 punkty), samodzielność i inicjatywa – na poziomie oczekiwań (3 punkty), podejmowanie decyzji i odpowiedzialność - na poziomie oczekiwań (3 punkty), umiejętność negocjowania - na poziomie oczekiwań (3 punkty). Średnia wszystkich ocen wyniosła 3,4. Ostatecznie w oparciu o liczbę punktów stanowiących arytmetyczną ze wszystkich ocen cząstkowych ogólny poziom spełnienia kryteriów oceny przez powoda został oceniony „na poziomie oczekiwań” (powyżej 2,5 do 3,5 punktów). W podsumowaniu wskazano, że powód jest urzędnikiem, który wykazuje się kreatywnością, umiejętnością doboru właściwych środków dowodowych służących ustaleniu stanu faktycznego badanej sprawy. Jest on również brany pod uwagę przy planowaniu zadań o większym stopniu trudności z uwagi na wysoką wiedzę zawodową, doświadczenie i samodzielność. Sporządzając przedmiotową opinię, przyjmując że powód spełnia kryteria: „doskonalenie zawodowe”, „samodzielność i inicjatywa” oraz „podejmowanie decyzji i odpowiedzialność” na „poziomie oczekiwań” przełożona wnioskodawcy nie zasięgała opinii bezpośredniego przełożonego powoda z wcześniejszego okresu zatrudnienia w Oddziale Kontroli Transakcji Między Podmiotami Powiązanych na temat czynności podejmowanych przez niego w okresie zatrudnienia w tymże Oddziale Kontroli. Nie pytała również o taką opinię pracowników, z którymi powód w ocenianym okresie współpracował. Dokonywała ona oceny również innych pracowników zatrudnionych w III W.

K. P.. Żaden z inspektorów kontroli skarbowej nie uzyskał końcowej oceny wyższej niż „na poziomie oczekiwań”. Od powyższej oceny powód wniósł sprzeciw do Dyrektora U. K. S.w R., który jednak nie został uwzględniony. Inspektorzy kontroli skarbowej, z którymi powód współpracował w przeszłości oceniali jako bardzo dobry zarówno jego poziom wiedzy specjalistycznej, jak i umiejętność jej zastosowania oraz samodzielność z jaką powód wykonywał zadania wynikające z zakresu jego pracy. Uważali, że w zakresie kontroli podatkowej miał on w tym czasie większą wiedzę niż oni sami, ponadto uznawali, iż wykazywał się ponadprzeciętnymi zdolnościami analitycznymi, bardzo rozległą wiedzę z zakresu wyceny nieruchomości, co warunkowało wysoki poziom merytoryczny realizowanych zadań. Odnotowano, że powoda cechowała planowość i dobra organizacja pracy, zaś jego dodatkowymi atutami były samodzielność i wychodzenie z inicjatywami do działania oraz odpowiedzialność za ich rzetelne wykonanie. W okresie objętym sporną oceną okresową - w czasie zatrudnienia na stanowisku inspektora kontroli skarbowej w III Wydziale Kontroli Podatkowej - powód wykazywał się wiedzą specjalistyczną w zakresie wynikającym z zakresu jego obowiązków i zdolnością jej wykorzystania na poziomie „powyżej oczekiwań”. W czasie pracy w Wydziale Kontroli Podatkowej samodzielnie realizował powierzone mu czynności, sporządzał projekty decyzji. Samodzielnie wyszukiwał i zdobywał informacje, formułował wnioski i proponował rozwiązania w celu wykonania zleconego zadania. Powód w okresie objętym oceną okresową prowadził osiem postępowań kontrolnych. Sprawy prowadzone przez powoda były obszerne i charakteryzowały się dużym stopniem skomplikowania. Jedną ze spraw dotyczących Spółki (...)w R.była wyjątkowo obszerna i była prowadzona przez powoda przez dwa lata. Uznając wkład powoda w tę kontrolę wystawiona ocena była powyżej oczekiwań. W opinii bezpośredniej przełożonej nie mógł w tym kryterium dostać wyższej oceny, gdyż aby na taką zasłużyć jego działania musiałyby mieć zasięg ponadlokalny, obejmować podmioty o charakterze międzynarodowym. W zakresie kryterium „zorientowanie na osiąganie celów” został oceniony na poziomie powyżej oczekiwań, i w tym względzie przełożona powoda kierowała się zaobserwowanym zaangażowaniem powoda oraz uzyskanym efektem fiskalnym. To kryterium nie było objęte sprzeciwem złożonym przez powoda od uzyskanej oceny okresowej. Nadto Sąd Okręgowy ustalił, że powód w okresie objętym oceną okresową brał udział we wszystkich szkoleniach obowiązkowych i fakultatywnych organizowanych przez pracodawcę związanych z charakterem wykonywanej przez niego pracy. W czerwcu 2011 roku brał udział w Szkoleniu „Profile funkcjonowania przedsiębiorców i wybór metod określania cen transferowych”. W latach 2011-2012 powód brał udział w obowiązkowych szkoleniach dla biegłych rewidentów w zakresie: kontraktów długoterminowych. Uczestniczył również w seminarium dotyczącym badania małych i średnich jednostek z zastosowaniem polskich i międzynarodowych standardów rewizji finansowej, wkłady pieniężne w ujęciu bilansowym i podatkowym u wnoszącego i otrzymującego, badania sprawozdania finansowego. W ocenie bezpośredniej przełożonej powód niczym się nie wyróżnił w zakresie doskonalenia zawodowego, mimo, iż w wydziale byli urzędnicy, którzy nie brali udziału w żadnym szkoleniu i także zostali ocenieni na poziomie zgodnie z oczekiwaniami. Przełożona powoda przy ustalaniu oceny w tym kryterium nie brała pod uwagę szkoleń jakie odbył powód w ramach szkoleń dla biegłych rewidentów uznając, że pozyskana w tym zakresie wiedza nie ma przełożenia na wykonywanie przez powoda obowiązków na stanowisku jakie zajmuje w kierowanym przez nią wydziale. W zakresie kryterium „samodzielność i inicjatywa” ustalając ocenę na poziomie oczekiwań przełożona powoda kierowała się brakiem z jego strony działań dodatkowych jak i nakierowanych na nowatorskie rozwiązania, sporządzanie nieszablonowej dokumentacji, brakiem inicjowania kontroli, poza dwoma formalnymi wnioskami, które wypłynęły w konsekwencji już prowadzonego postępowania. W jej opinii powód nie zasługiwał na wyższą ocenę niż zgodna z oczekiwaniami w kryterium „podejmowanie decyzji”. Podobnie w zakresie kryterium „umiejętność negocjowania”, gdzie uwzględniono umiejętność wypracowywania stanowiska, które inni skłonni są zaakceptować jak i dążenie do zrozumienia stanowiska innych. Nadto Sąd Okręgowy ustalił, że w U. K. S. w R.stosowany jest system K., który m. in. tworzy zestawienia i rankingi pracowników w zależności od poszczególnych kryteriów. I tak powód w okresie od 26 kwietnia 2011 roku do 25 marca 2013 roku uplasował się za rok 2011 na miejscach : 106 – w zakresie decyzji i korekty, 116 – w zakresie wpłat z podziałem, 148 – w zakresie mandatów, a za rok 2012 uplasował się na miejscu 15 – w zakresie decyzji i korekty, 20 – w zakresie wpłat z podziałem, 181 – w zakresie mandatów. W latach 2010 do 2013 nie było żadnych awansów wśród pracowników zatrudnionych na stanowisku inspektora kontroli skarbowej Urzędu Kontroli Skarbowej w R.. Powyższy stan faktyczny Sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach dokumentów, a dalej zeznań świadków, które co do zasady zostały uznane za wiarygodne. Co do zeznań przesłuchanej w charakterze świadka przełożonej powoda Sąd zauważył, iż brzmiały one logicznie, chociaż opierały się często na subiektywnych odczuciach nie mających poparcia w innych

dowodach. Natomiast złożone w sprawie zeznania stron zostały potraktowane posiłkowo, gdyż - jak przyjął to Sąd - w znacznej mierze stanowiły one przekaz subiektywnych odczuć i opinii stron, a nie przekaz faktów istotnych dla poczynienia ustaleń faktycznych w sprawie. Dokonując oceny prawnej sprawy Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pierwszej kolejności stwierdził, że zakres kognicji sądu pracy odnosi się 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. W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził trafność zarzutów powoda o zaniżeniu jego ocen częściowych w zakresie kryteriów „doskonalenie zawodowe”, „podejmowanie decyzji i odpowiedzialność” oraz „samodzielność i inicjatywa”. W ustalonym stanie faktycznym koniecznym było przyjęcie, że w zakresie tych kryteriów, przy definiowaniu których Sąd odwołał się do treści rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, powód powinien był uzyskać ocenę co najmniej na poziomie „powyżej oczekiwań”, a nie „na poziomie oczekiwań” (a zatem w stopniu wyłącznie zadawalającym). Zdaniem Sądu wskazaną skalę ocen należało odnieść odpowiednio do dotychczasowej skali ocen wyartykułowanej w uchylonym rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 kwietnia 2007 roku w sprawie szczegółowych zasad przeprowadzania ocen urzędników służby cywilnej, gdzie poziom wykonywania obowiązków przez ocenianego określano za pomocą ocen: celujący, bardzo dobry, dobry, zadowolający lub niezadowolający. Sąd dokonując kontroli prawidłowości przyjętych przez pracodawcę ocen częściowych powoda przyjął zatem, że ocena „na poziomie oczekiwań” jest oceną odpowiadającą dotychczasowej ocenie „dobrej”, dobremu wykonywaniu obowiązków przez pracownika, natomiast ocena „powyżej oczekiwań” odpowiada „bardzo dobremu” wykonywaniu przez pracownika obowiązków służbowych. Odnosząc się do wymienionych wyżej kryteriów Sąd Okręgowy zaznaczył, że już sama okoliczność, że powód odbywał obowiązkowe szkolenia dla biegłych rewidentów świadczy za przyznaniem mu oceny w zakresie kryterium „doskonalenie zawodowe” na poziomie powyżej oczekiwań, a nie jak przyjął pracodawca „na poziomie oczekiwań”. Zaznaczył, że wobec powoda zastosowano taką samą ocenę jak dla osób, które w ogóle nie odbywały szkoleń. Tymczasem powód uczestniczył we wszystkich szkoleniach zaproponowanych przez pracodawcę i nie miał możliwości samodzielnego kierowania się na szkolenia wewnętrzne. Natomiast jako biegły rewident musiał wypełniać obowiązek dokształcania się i uczestniczył w szkoleniach zewnętrznych, które bez wątplenia poszerzały jego wiedzę. Za nieprawidłowe uznał zatem deprecjonowanie przez pracodawcę tychże szkoleń, wskazując, iż nie mają one znaczenia dla poszerzania wiedzy inspektora kontroli skarbowej. Odnosząc się do kryterium „samodzielność i inicjatywa” jak i kryterium „podejmowanie decyzji i odpowiedzialność”, Sąd zwrócił uwagę, że wystawione powodowi oceny nie zostały w żaden sposób uzasadnione. W tych okolicznościach za uzasadnione uznał skontrolowanie prawidłowości oceny powoda w powyższych kryteriach przez odniesienie się do jego oceny z 2011 roku i wskazał, że w ocenie tej zastosowano niemal identyczny katalog kryteriów, a stanowisko ówczesnego przełożonego powoda w zdecydowanej większości zostało uzasadnione. Zwrócił przy tym uwagę, iż ocena dokonana w roku 2013 dotyczyła pracy powoda w innym wydziale, ale w stosunku do tego okresu nie zmienił się zakres obowiązków powoda, jak i posiadana przez niego wiedza specjalistyczna oraz umiejętność jej wykorzystania. Zaznaczył, że z materiału dowodowego wynikało, iż nie było zastrzeżeń do pracy powoda, nie nastąpiło obniżenie standardów w wykonywaniu obowiązków. Powód nadal wykazywał się znaczną samodzielnością i inicjatywą tak w wykonywaniu pracy jak i przy podejmowaniu samodzielnych decyzji. Cały czas plasował się wysoko w rankingach pracowników. Przełożeni nie sygnalizowali zastrzeżeń co do jakości jego pracy. W świetle zaś powyższego powód mógł oczekiwać, że zachowując wypracowany poziom nadal będzie oceniany w analogiczny – jak uprzednio – sposób. Powyższe w ocenie Sądu powodowało, że brak było podstaw do obniżenia powodowi oceny w zakresie tych kryteriów. Kontynuując wywód Sąd Okręgowy zaznaczył, że w prowadzonym postępowaniu nie badał prawidłowości wystawionej oceny w kryterium „zorientowanie na osiąganie celów” wskazując, że powód nie kwestionował tej oceny w złożonym sprzeciwie od oceny okresowej. Odnosząc się do roszczeń powoda o zmianę uzyskanej oceny w kryterium „wiedza specjalistyczna i umiejętność jej wykorzystania”, Sąd Okręgowy stwierdził, że wystawiona powodowi ocena została prawidłowo uzasadniona i brak jest podstaw do jej kwestionowania. W odniesieniu do kryterium „umiejętność negocjowania” Sąd zwrócił uwagę, że kryterium to ma charakter niedookreślony i ocenny, a dalej że mogło być badane tylko pod kątem rażącego zaniżenia przez pracodawcę oceny w kontekście zgromadzonego materiału dowodowego, który w sprawie okazał się niewystarczający dla stwierdzenia, że także w zakresie tego kryterium jego przełożona w sposób

nieuzasadniony zaniżyła ocenę. Tym samym Sąd nie znalazł żadnych przesłanek, które umożliwiłaby zmianę tej oceny częściowej. O kosztach Sąd pierwszej instancji orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Skarżąc powyższy wyrok apelacją w zakresie dokonanej przez Sąd Okręgowy zmiany oceny okresowej powoda pozwany U. K. S.w R. zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię §11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej, poprzez przyjęcie, że ocena „na poziomie oczekiwań” jest oceną świadcząca o wypełnianiu przez powoda kryteriów w stopniu „wyłącznie zadawalającym”, a dalej przyjęcie, że odbywanie przez powoda obowiązkowych szkoleń dla biegłych rewidentów oraz samodzielne wyszukiwanie przez niego informacji uzasadnia przyznanie oceny w kryterium doskonalenie zawodowe na poziomie powyżej oczekiwań. Nadto zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię treści opisu kryterium „samodzielność i innowacja” oraz „podejmowanie decyzji i odpowiedzialność” wskazaną w treści załącznika nr 1 do powołanego wyżej rozporządzenia przez nie przyjęcie wobec tych kryteriów, iż mają one charakter niedookreślony i ocenny i jako takie mogą być badane tylko pod kontem rażącego naruszenia przez pracodawcę obowiązujących przepisów lub zasad współżycia społecznego. Zarzucił również naruszenie § 2 ust. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 1 wskazanego rozporządzenia przez przyjęcie jako właściwej oceny w kryteriach „samodzielność i inicjatywa” oraz „podejmowanie decyzji i odpowiedzialność” z okresu poprzedzającego ostatnią ocenę tj. od 23 lipca 2009 roku do 23 marca 2011 roku, a nie z okresu 26 kwietnia 2011 roku do 25 marca 2013 roku. Końcowo zarzucił naruszenie art. 233 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i pominięcie części materiału dowodowego w szczególności zeznań przelożonej powoda na okoliczność dokonywania oceny powoda we wszystkich kryteriach jako urzędnika służby cywilnej z uwzględnieniem zasad wynikających z § 4 zarządzenia nr 4 Dyrektora Urzędu Kontroli Skarbowej z dnia 23 stycznia 2013 roku w sprawie wprowadzenia i stosowania wytycznych przy przeprowadzaniu ocen okresowych urzędników i pracowników służby cywilnej zatrudnionych w U. K. S.w R.. W uzupełnieniu podniesionych w apelacji zarzutów na rozprawie apelacyjnej pozwany dodatkowo zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną i sprzeczną z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego ocenę dowodów, m.in. zaświadczeń o ukończeniu szkoleń dla biegłych rewidentów oraz zeznań świadka przelożonej powoda w szczególności tych dotyczących znaczenia ukończenia szkoleń dla biegłych rewidentów dla pracy inspektora kontroli skarbowej, co ostatecznie miało wpływ na przyjętą przez Sąd ocenę pracy powoda w zakresie kryterium „doskonalenie zawodowe”. Modyfikując zarzut naruszenia art. 233 §1 k.p.c. oraz art 328 § 2 k.p.c. pozwany wskazał na przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, przez pominięcie materiału dowodowego w postaci jej zeznań na okoliczność dokonywania oceny powoda we wszystkich kryteriach jako urzędnika służby cywilnej z uwzględnieniem przepisów zarządzenia Dyrektora U. K. S.Nr 4 z 23 stycznia 2013 roku w sprawie wprowadzenia i stosowania wytycznych przy przeprowadzaniu ocen okresowych urzędników i pracowników służby cywilnej zatrudnionych w U. K. S.w R.. Zarzucił również, że Sąd nie odniósł się do wskazanego zarządzenia Dyrektora U. K. S. co skutkowało brakiem wszechstronnego rozważenia sprawy. Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie pkt. I poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, ewentualnie o jego uchylenie w zaskarżonej części i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania – przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego. W uzasadnieniu powód naprowadził, że podniesione w apelacji zarzuty są chybione i nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie jest uzasadniona.

Na wstępie niniejszych uwag Sąd Apelacyjny pragnie odnieść się do kwestii właściwości rzeczowej Sądu rozpoznającego sprawę dotyczącą oceny okresowej. Ocena taka jest częścią stosunku pracy mającego charakter majątkowy. Jej przedmiotem jest wykonywanie obowiązków czyli podjętych w ramach tego stosunku prawnego zobowiązań przez pracownika. Tym samym ocena nie dotyczy prawa niemajątkowego czy nawet dobra osobistego. W przypadku pracowników służby cywilnej ocena okresowa jest dokonywana na podstawie kryteriów określonych w

rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. W takim stanie prawnym brak jest podstaw do twierdzenia, iż to Sąd Okręgowy jest właściwy w pierwszej instancji do rozpoznawania sprawy przy zastosowaniu treści art. 17 pkt 1 k.p.c. Taka właściwość nie wynika również z zapisu zawartego w art. 83 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej, który stanowi o możliwości odwołania się do sądu pracy przez pracownika, którego sprzeciw od wystawionej oceny nie został uwzględniony. Ustawowe przeniesienie sprawy na grunt postępowania sądowego potwierdza jedynie, iż sama sprawa ze względu na jej przedmiot należy do tych ze stosunku pracy i odnosi się w swej treści do regulacji przyjętej w art. 262 § 1 kodeksu pracy jednoznacznie wykładanej jako wskazującej na właściwość rzeczową sądu rejonowego sądu pracy. W prawie pracy jako zasadę przyjęto bowiem, iż pod określeniem sąd pracy rozumie się sąd rejonowy. Wyjątkowo może być to sąd okręgowy gdy rozszczenie z uwagi na swój przedmiot (ochrona dóbr osobistych czy też wartość przedmiotu sporu) zostało przez prawodawcę zakwalifikowane do grona tych rozpoznawanych przez sądy okręgowe jako właściwe rzeczowo w pierwszej instancji. Jak wyżej wskazano wspomnianych kategorii przedmiotowa sprawa nie spełnia. Tym samym należy jednoznacznie uznać, iż jej rozpoznawanie w pierwszej instancji przez Sąd Okręgowy było błędem. Jednak ta okoliczność nie stanowi o nieważności postępowania w świetle przepisu art. 379 pkt 6 k.p.c. który przesłankę taką stanowi jedynie wtedy gdy sprawę należącą do kategorii tych rozpoznawanych w pierwszej instancji przez sąd okręgowy rozpozna sąd rejonowy. Sąd Apelacyjny uznał jednak za właściwe zasygnalizowanie swojego poglądu w tym zakresie mając na uwadze konieczność ukształtowania określonej polityki orzekania. Dodatkowo należy w tym miejscu zauważyć, iż stanowisko składu orzekającego co do braku właściwości rzeczowej sądu okręgowego w sprawach o ocenę okresową nie jest odosobnione. Podobnie zaprezentował Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 30 października 2013 roku w sprawie sygn. akt II PK 32/13 (opublikowanym w LEX nr 1399859) jak i tutejszy Sąd Apelacyjny w wyroku z dnia 21 stycznia 2014 roku w sprawie sygn. akt III APa 13/13.

Uznanie, iż niniejsza sprawa nie należy do kategorii spraw o roszczenia niemajątkowe i tym samym winna być rozpoznawana w pierwszej instancji przez sąd rejonowy sąd pracy wymaga także dokonania oceny w zakresie prawidłowego obsadzenia sądu ją rozpoznającego. Otóż z mocy art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. wymienione w tym przepisie sprawy winny zostać rozpoznane przez skład sądu z udziałem ławników. Jednak porównanie przedmiotu niniejszej sprawy (zmiana oceny okresowej) z opisem spraw, co do których rozpoznania prawodawca przewidział skład ławniczy należy jednoznacznie wskazać, iż sprawa dotycząca oceny okresowej nie jest objęta powołaną normą prawa. Tym samym jej rozpoznanie w Sądzie Okręgowym jedynie przez sędziego nie może stanowić o nieważności postępowania przewidzianej w art. 379 pkt 4 k.p.c.

Odnosząc się do merytorycznej strony rozstrzygnięcia wydanego w sprawie przez Sąd Okręgowy Sąd drugiej instancji już na wstępie pragnie zauważyć, iż w zakresie objętym zaskarżeniem w pełni podziela ustalenia faktyczne dokonane w sprawie oraz ich ocenę wiarygodności jak i prawną ocenę zaprezentowaną przez Sąd pierwszej instancji. I tak stosownie do treści art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej urzędnik służby cywilnej oraz pracownik służby cywilnej zatrudniony na czas nieokreślony podlegają ocenie okresowej przeprowadzanej przez bezpośredniego przełożonego. Jej uzasadnieniem jest jakość oraz efektywność wykonywania przez nich swoich obowiązków. Ocena dotyczy więc wykonywania obowiązków przez urzędnika czy pracownika służby cywilnej. Jej wynik może być przez ocenianego przyjęty lub zakwestionowany poprzez wniesienie sprzeciwu czy w dalszej kolejności zgłoszenie roszczenia w postępowaniu sądowym przed sądem pracy w celu kontroli zasadności dokonanej oceny (art. 83 ust. 3 cytowanej ustawy). Należy w tym miejscu zauważyć, iż żadna norma prawa zawarta w ustawie o służbie cywilnej nie zawiera ograniczeń formalnych czy materialnych w zakresie sądowej kontroli dokonanej oceny. Oznacza to w konsekwencji uprawnienie sądu pracy dokonywania kontroli oceny okresowej we wszystkich jej aspektach branych pod uwagę przez pracodawcę czy też przez niego nieuwzględnianych, a mieszczących się w zakresie jakości i efektywności wykonywania przez ocenianego jego obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Musi ona jednocześnie brać pod uwagę konieczność ustalenia czy tryb przeprowadzanej oceny okresowej jak i jej sformalizowany charakter wynikające z zapisu art. 81 i 82 ustawy o służbie cywilnej oraz rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej były uwzględniane i zachowane zarówno w zakresie ocen cząstkowych jak i końcowej oraz ujmować przepisy dotyczące oceny w sposób ścisły. Niewątpliwie sądowa kontrola oceny okresowej napotyka na

trudności wynikające z faktu wymogu ścisłego stosowania kryteriów kontroli przy ich opisowym ujęciu w cytowanych normach prawa zakładających tym samym sporą dozę subiektywnych zachowań ze strony oceniających. Uznanie ich w konsekwencji takich zapisów kryteriów za w pełni dopuszczalne w istocie powodowałoby, iż postępowanie sądowe w kategorii takich spraw poprzez brak możliwości zwalczania przez ocenianego wystawionej mu oceny nie pełniłoby swojej określonej przez ustawodawcę kontrolnej funkcji. Dlatego też Sąd Apelacyjny w składzie orzekającym w niniejszej sprawie podziela pogląd zaprezentowany przez Sąd pierwszej instancji, iż jego uprawnienie sądowej kontroli oceny okresowej nie może ograniczać się do prostego przyjęcia wyjaśnienia zajętego stanowiska przedstawionego przez stronę pozwaną ale również – z pełnym uwzględnieniem wszystkich okoliczności i faktów ustalonych jako miarodajne w sprawie – winno zmierzać do przełożenia tych faktów na kategorie oceniane jak i wielkość ustalonej oceny. Sąd pierwszej instancji w wyniku dokonanych przez siebie ustaleń uznał za zasadne zarzuty powoda dotyczące jego ocen częściowych w zakresie kryteriów: doskonalenie zawodowe, podejmowanie decyzji i odpowiedzialność oraz samodzielność i inicjatywa. W zakresie pierwszego z nich po przytoczeniu opisu zawartego w załączniku nr 1 do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej Sąd zauważył, iż pozwany dokonując oceny uwzględnił fakt wzięcia przez powoda udziału w jednym szkoleniu pogłębiającą jego wiedzę w zakresie wykonywanej pracy oraz całkowicie pominął fakt odbywania przez powoda szkoleń w zakresie biegłego rewidenta. Ponadto przyznana powodowi ocena na poziomie oczekiwań była taką samą jaką zastosowano do osób, które nie odbywały żadnych szkoleń. Powyższe stanowisko zasługuje na aprobatę i to już ze względu na konieczność zachowania zasad równego traktowania ocenianych pracowników. Jeśli bowiem taką samą ocenę (na poziomie oczekiwań) stosowano wobec osób nie odbywających szkoleń w okresie ocenianym to jej przyznanie powodowi uczestniczącemu w szkoleniu w zakresie jego wiedzy koniecznej do wykonywania obowiązków musi zostać ocenione jako niewłaściwe. Nadto nieuprawnionym było pominięcie przy dokonywaniu oceny w zakresie doskonalenia zawodowego faktu uczestnictwa powoda w szkoleniach z zakresu biegłego rewidenta. Bez znaczenia jest przy tym czy tego typu szkolenia są obowiązkowe. Wskazywana przez pozwanego zarówno w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji jak i w apelacji okoliczność, iż szkolenie to jako nie obejmujące prawa podatkowego nie będzie aktualnie oraz prawdopodobnie w przyszłości wykorzystywane przez powoda w pracy nie przemawia za pominięciem tego aspektu doskonalenia zawodowego powoda. Opis kryterium zawarty w załączniku nr 1 do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej zawiera określenia typu: nastawienie na własny rozwój i podnoszenie kwalifikacji, zdolność i skłonność do uczenia się, uzupełnienia wiedzy, podnoszenia kwalifikacji tak aby zawsze posiadać aktualną wiedzę, wykazywanie zainteresowania rozwijania swoich kompetencji poprzez samodoskonalenie się itp. Niewątpliwie taki opis kryterium doskonalenia zawodowego oznacza premiowanie tych którzy podejmują trud własnego rozwoju. Fakt, iż odbywane przez powoda szkolenia nie dotyczyły wprost prawa podatkowego nie powinien prowadzić do ich pomijania przy dokonywaniu oceny. Niewątpliwie bowiem wiedza i umiejętności nabyte w trakcie tych szkoleń mogą zostać przez powoda wykorzystane w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych zawsze w sytuacji powstania takiego stanu konieczności. Sąd Apelacyjny pragnie zauważyć, iż zawarty w apelacji pewien sarkazm dotyczący przedmiotowej kwestii nie jest uprawniony również z uwagi na przywoływane w apelacji zarządzenie nr 4 Dyrektora U. K. S.z dnia 23 stycznia 2013 roku w sprawie wprowadzenia i stosowania wytycznych przy przeprowadzaniu ocen okresowych urzędników i pracowników służby cywilnej zatrudnionych w U. K. S. w R.. Abstrahując w tym miejscu od kwestii wiążącego charakteru wspomnianego prawa wewnętrznego należy zauważyć, iż zarządzenie to przy opisie kryterium doskonalenia zawodowego wymienia jako element uwzględniany osiągnięcie wiedzy z innych dziedzin. Również za słuszny należy uznać pogląd Sądu Okręgowego dotyczący konieczności podniesienia oceny powoda w zakresie samodzielności i inicjatywy jak i podejmowania decyzji i odpowiedzialności. Niewątpliwie brak uzasadnienia na piśmie przyjętych ocen częściowych jak i przyznanie w trakcie przesłuchania przez przełożoną powoda, iż ocena w tych kryteriach miała charakter powierzchowny są w dużym stopniu je dyskwalifikujące. W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny podziela działania Sądu Okręgowego, który sięgnął do ocen i ich opisu zawartych w trakcie oceny okresowej dokonywanej w 2011 roku i wskazując na podobny normatywny ich zakres jak i na brak wskazania w aktualnym okresie oceniania jakichkolwiek faktów wskazujących na zmianę postawy powoda uzasadniającej obniżenie oceny uznał zasadność utrzymania w aktualnym okresie oceniania stopnia przyjętego w 2011 roku. Zasadna jest bowiem teza, iż ocena okresowa nie może zależeć od sposobu jej wystawiania zależnego od konkretnego przełożonego.

Pracownik może bowiem oczekiwać, że jeśli jego postawa w danym ocenianym kryterium nie uległa zmianie w ramach następujących po sobie okresach czasowych oceny to jego ocena będzie nosiła w tych kryteriach cechy trwałości. Jest to istotne w sytuacji gdy wielkość osiągniętej oceny przekłada się na możliwości awansowania w hierarchii urzędniczej czy też w ramach kolejnych stawek osiąganego wynagrodzenia. Okoliczność zmiany wydziału w którym powód został zatrudniony jest bez znaczenia. Niezależnie bowiem od miejsca świadczenia pracy kryteria samodzielności i inicjatywy jak i podejmowania decyzji i odpowiedzialności w swoich opisach pozostają bez zmian i ocena dokonywana na ich podstawie winna być przeprowadzana z uwzględnieniem jednolitych zasad.

Reasumując Sąd Apelacyjny uznał wydane w sprawie rozstrzygnięcie za trafne i poprzedzone prawidłowymi ustaleniami faktycznymi. Konsekwencją powyższego jest uznanie wniesionej apelacji za bezzasadną w całości tj. także w zakresie jej rozszerzenia przedstawionego w trakcie rozprawy apelacyjnej. Odnosząc się do tej ostatniej kwestii Sąd drugiej instancji podkreśla, iż rozprawa apelacyjna służy przedstawieniu przez strony swoich stanowisk. Mogą to być także nowe zarzuty apelacyjne. Co do zasady bowiem ani apelujący, ani sąd nie są związani treścią już sformułowanych zarzutów. Oznacza to, że apelujący może dokonać zmiany zarzutów już raz podniesionych w apelacji jak i może sformułować nowe zarzuty. Te ostatnie uwarunkowane są tylko tym, że muszą się one mieścić w granicach wniesionej apelacji (podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 grudnia 2013 roku w sprawie sygn. II CSK 206/13 opublikowanym w LEX nr 1433723). Niewątpliwie podniesione jako nowe zarzuty na rozprawie apelacyjnej stanowisko pozwanego wspomniane kryteria spełnia i dlatego były brane pod uwagę w trakcie rozpoznawania sprawy w postępowaniu apelacyjnym. Zaprezentowany powyżej pogląd Sądu Apelacyjnego wskazuje na brak uznania wniesionych zarzutów za słuszne. Stanowią one w przeważającej mierze polemikę z ustaleniami i ocenami dokonanyymi przez Sąd pierwszej instancji, a przedstawionymi w uzasadnieniu rozstrzygnięcia. Zasadzają się one na przyjęciu tezy o uprawnieniu w świetle obowiązującego prawa wynikającego z rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej do dokonania oceny w kwestionowanej jej treści i jej prawidłowości. Niewątpliwa niedookreśloność przesłanek branych pod uwagę przy dokonywaniu ocen w ramach poszczególnych kryteriów jak i opis samych ocen wraz z ich zmianami dokonanyymi wspomnianym rozporządzeniem w stosunku do uprzednio obowiązujących (bardziej szkolnych i przez to być może w większym stopniu zrozumiałych) – na którą zwracał uwagę Sąd pierwszej instancji i którą również zauważa Sąd Apelacyjny – stanowi o trudności interpretacji podanych norm oraz – wbrew wymogowi obiektywności dokonywanej oceny – powoduje, iż każda ocena będzie obciążona sporą dozą subiektywności wynikającej ze sposobu dokonywania oceny przez określonego przełożonego. Jednak zawsze ocena taka będzie oceną pozwanego jako pracodawcy, a nie oceną poszczególnych kierowników czy naczelników wydziałów. Stąd też jest rzeczą pracodawcy ustalenie zasad pozwalających na zachowanie reguł obiektywności oceny. Oczywiście zasady te muszą się mieścić w ramach obowiązującego stanu prawnego, co oznacza iż nie mogą ograniczać tego ostatniego. Należy w tym miejscu podkreślić, iż ocena okresowa powoda jako członka korpusu służby cywilnej musi uwzględniać reguły zawarte w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 roku w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej. Natomiast normy zarządzenie nr 4 Dyrektora U. K. S. z dnia 23 stycznia 2013 roku w sprawie wprowadzenia i stosowania wytycznych przy przeprowadzaniu ocen okresowych urzędników i pracowników służby cywilnej zatrudnionych w U. K. S. w R. nie mogą stanowić dodatkowych kryteriów oceniania np. poprzez automatyczne obniżenie oceny członka korpusu służby cywilnej wykonującego swoje obowiązki w podobnej relacji do pracownika nie objętego podanym korpusem. I w takim też zakresie wspomniany akt prawa wewnętrznego nie sposób uznać za ważny, a podejmowane w oparciu o takie jego zapisy działania ocenne za uprawnione.

Orzeczenie Sądu Apelacyjnego znajduje swoją podstawę prawną w treści powołanych przepisów prawa oraz art. 385 k.p.c. Orzeczenie o kosztach postępowania wydano na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 13 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.