

Sygn. akt VIII **Pa 123/16**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 listopada 2016 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grzegorz Tyrka (spr.)</b> <b>SSR del. Renata Stańczak</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Korneliusz Jakimowicz</b>

**po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2016r. w Gliwicach**

**sprawy z powództwa M. P.**

**przeciwko Ż. (...) w P.**

**o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach**

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia 23 maja 2016 r. sygn. akt IV P 154/16**

1. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że przywraca powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach i zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
2. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach kwotę 1125 zł (tysiąc sto dwadzieścia pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona;
3. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 123/16

## UZASADNIENIE

Powódka M. P. domagała się przywrócenia do pracy w pozwanym Ż. (...) w P. na poprzednich warunkach oraz zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że dnia 29 stycznia 2016 roku pozwany złożył powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu zmieniającym w zakresie stanowiska pracy, tj. kucharza. Pracodawca podał, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było „niewłaściwe wykonywanie powierzonych obowiązków na stanowisku kucharza oraz brak współpracy z intendentem”. Po okresie wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce stanowisko pracy pokojowej. Powódka podała, że przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, bowiem prawidłowo wykonywała powierzonej jej obowiązki pracownicze.

Powódka ustaliła wartość przedmiotu sporu na kwotę 25 200 zł.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była prawdziwa, bowiem powódka niewłaściwie porcjowała posiłki, wadliwie wykorzystywała ilości składników do przyrządzania potraw, nie konsultowała zmian potraw z intendentem, wydawała posiłki zbyt ostro/słono doprawione, zbyt gorące, co przekładało się na terminowość podawania, nie zważała na uszkodzenia i niszczenie naczyń.

Wyrokiem z dnia 23 maja 2016 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sąd I instancji w pisemnym uzasadnieniu podał, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kucharza w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 30 września 2011 roku.

Powódka przez kilku lat wykonywała w sposób prawidłowy powierzone jej obowiązki pracownicze na stanowisku kucharza. Od jesieni 2015 roku między powódką a intendentem dochodziło do co raz częstszych nieporozumień. Powódka zarzucała, że podawane dzieciom produkty nie są należytej jakości, że mogą prowadzić do zatrucia pokarmowych. Przeprowadzane u pozwanego kontrole sanitarne nigdy nie potwierdziły jakichkolwiek nieprawidłowości w żywieniu dzieci. Powódka kwestionowała także sposób wydawania przez intendenta towaru, a także kwestionowała ustalony przez pracodawcę z intendentem jadłospis. Powódka zaczęła także kwestionować zasadność wielu decyzji dyrektora pozwanego i intendenta co dożywienia dzieci. Zdarzało się, że powódka zmieniała jadłospis, czy poszczególne składniki menu bez konsultacji z przełożonymi.

Dnia 29 stycznia 2016 roku pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy – kucharz z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 kwietnia 2016 roku. Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było niewłaściwe wykonywanie powierzonych obowiązków na stanowisku kucharza oraz brak współpracy z intendentem. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce stanowisko pokojowej. Pozostałe warunki pracy i płacy pozostały bez zmian. Powódka przyjęła zaproponowane jej warunki i od 1 maja 2016 roku świadczy pracę na stanowisku pokojówki. Pracodawca nie ma zastrzeżeń do pracy powódki na nowym stanowisku pracy.

Sąd I instancji na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego uznał powództwo za nieuzasadnione na podstawie art. 32 § 1 ust. 3 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.

Sąd I instancji wskazał, że pozwany spełnił wymogi formalne w zakresie wypowiedzenia zmieniającego. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach podanej przyczyny. Sąd I instancji, rozpoznając sprawę doszedł do przekonania, że jedna przyczyna podana przez pozwanego mieści się w katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Przepisy odwołujące się do pojęć „przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie” i „wypowiedzenie nieuzasadnione” stanowią klauzule generalne,

czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty „niedookreślone”), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ocena zasadności wypowiedzenia zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Dla uznania zasadności wypowiedzenia decydujące znaczenie ma rodzaj i ciężar gatunkowy przyczyny wypowiedzenia. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób. Musi być ona prawdziwa, konkretna, i rzeczywista. Nie wyklucza się podania więcej niż jednej przyczyny, ale dla uznania zgodności z prawem tego wypowiedzenia wystarczy, aby jedna ze wskazanych przyczyn okazała się zasadna. Sąd I instancji wskazał, że w sprawie przyczyna wypowiedzenia podana przez pozwanego spełniała powyższe standardy. Co prawda Sąd I instancji nie dopatrył się, aby powódka nienależycie wykonywała swoje obowiązki, tym niemniej brak współpracy z intendentem, czy wręcz otwarty z nim konflikt ewidentnie wpływał na organizację pracy i uzasadniał wypowiedzenie zmieniające. Zdaniem Sądu, niezależnie od szlachetności intencji powódki zeznania świadków jednoznacznie wskazują, że powódka w sposób ostentacyjny kwestionowała decyzje tak dyrekcji, jak i intendenta co do szeroko pojętego sposobu żywienia dzieci w żłobku. Sąd I instancji podniósł, że dyrekcja pozwanego do momentu wypowiedzenia zmieniającego tolerowała wchodzenie przez powódkę w rolę, która wykraczała poza zakres jej obowiązków jako kucharza. Sytuacja ta spowodowała, że wpływało to na atmosferę w miejscu pracy i negatywnie wpływało na organizację pracy. Pracodawca, składając powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu zmieniającym, podjął bardzo korzystną dla powódki decyzję, która nie prowadziła do wypowiedzenia definitywnego. Zaproponowane zaś stanowisko pracy, przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, nie może zostać uznane za jakąkolwiek dyskryminację, czy degradację powódki.

W pkt 2 wyroku Sąd I instancji orzekł o kosztach postępowania na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Apelację wniosła powódka, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach. Powódka domagała się także zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

Powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd I instancji dowodów wskazujących na uzasadnioną interwencję powódki wobec zachowań dyrektora pozwanego i intendenta dotyczące jakości produktów żywnościowych, stwarzania zagrożenia dla zdrowia dzieci poniżej 3 roku życia,
- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę przez Sąd I instancji zeznań świadków ze strony pozwanego, którym dyrektor pozwanego podała wskazówki co do zeznań oraz sprzeczność tych zeznań z zeznaniami świadka powódki – A. K. (1),
- naruszenie art. 380 k.p.c. poprzez brak wskazania przez Sąd I instancji z jakich przyczyn części dowodów przyznał moc dowodową a innym mocy tej odmówił,
- naruszenie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia zmieniającego, tj. brak współpracy z intendentem, spełnia kryteria konkretności i rzeczywistości, podczas gdy wskazana przyczyna jest ogólnikowa, nie pozwalająca powódce na wskazanie jakich konkretnie zachowań miała dotyczyć i pozbawiona odniesienia do rzeczywistych relacji między powódką a intendentem,

Powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła błędne ustalenia faktyczne mające wpływ na wynik postępowania poprzez przyjęcie, że:

- powódka nie współpracowała z intendentem, co miało dezorganizować pracę u pozwanego, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka podnosiła nieprawidłowości w pracy dyrektora i intendenta, co znalazło potwierdzenie w kontroli przeprowadzonej przez Prezydenta Miasta P.. Zachowanie powódki zmierzało do

ochrony dobra wyższego, jakim było zdrowie dzieci, bowiem powódka posiada kwalifikacje i wykształcenie w zakresie żywienia dzieci,

- zmiana stanowiska pracy z kucharza na pokojową nie stanowiło degradacji, podczas gdy powierzenie stanowiska pokojowej stanowi degradację zawodową pracownika, który ma kwalifikacje i wykształcenie kucharza, i uniemożliwia dalszy rozwój zawodowy,

Na uzasadnienie apelacji podano, że Sąd I instancji wadliwie ocenił materiał dowodowy, który wskazuje na zasadność powództwa. Powódka wskazała, że „niesnaski” na gruncie relacji pomiędzy powódką a dyrektorem i intendentem wynikają z braku profesjonalizmu położonych. Powódka podała, że jako jedyna była świadoma tego, że wprowadzenie złej jakości produktów do spożycia może doprowadzić do zbiorowego zatrucia. Powódka dodała, że dyrektor pozwanego otrzymała karę porządkową za zaniedbania w związku z zakupem złej jakości produktów żywnościowych.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji.

### ***Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:***

apelacja powódki zasługuje na uwzględnienie.

Należy podnieść, że postępowanie apelacyjne jest merytorycznym sądzeniem sprawy, a więc wyrok Sądu II instancji musi opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach – zarówno faktycznych, jak i prawnych, choćby przez odpowiednie jasne stwierdzenie, że Sąd II instancji przyjmuje ustalenia Sądu I instancji za własne.

Skarżąca zarzuciła naruszenie: art. 233 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 2 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest konkretna, prawdziwa i uzasadniająca zmianę stanowiska pracy.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (definitywnym lub zmieniającym) została podana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie. Jednakże samo formalne wskazanie tej przyczyny jest niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania lub zmiany treści umowy o pracę. Dodatkowo należy przyczynę tę określić w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Podsumowując, skuteczność rozwiązania lub zmiany treści umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Należy pamiętać, że wypowiedzenie zmieniające stanowi zwykły sposób modyfikacji treści stosunku pracy i przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie treści stosunku pracy. Dlatego uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy.

Przyczyna wypowiedzenia zmieniającego powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 roku, w sprawie I PKN 570/97,

opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 5, poz. 163). Nie wystarczy zatem ogólny zwrot (na przykład utrata zaufania do pracownika, niewłaściwe wykonywanie powierzonych obowiązków pracowniczych) lub powtórzenie wyrażeń ustawowych (na przykład naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone ze wskazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (teza XI i uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, w sprawie III PZP 10/85, opublikowanej w OSN z 1985 roku, Nr 11, poz.164).

Rację ma Sąd I instancji, że pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę po złożeniu oświadczenia woli. W konsekwencji spór przed organem orzekającym toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadnić ustanie lub modyfikację treści stosunku pracy.

W związku z powyższym należy podnieść, że przyczyna nie tylko wypowiedzenia definitywnego, ale także zmieniającego powinna być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista, a jej ocena pod kątem należytego wyartykułowania dokonywana jest z punktu widzenia adresata oświadczenia woli.

Rozpoznając spór między stronami, rolą Sądu I instancji na początku postępowania było ustalenie, czy przyczyny wypowiedzenia zmieniającego były zrozumiałe dla powódki, a tym samym, czy były konkretne, czy też ogólne. Na rozprawie apelacyjnej powódka oświadczyła, że pracodawca w chwili wręczenia wypowiedzenia zmieniającego nie wyjaśnił jej na czym polegało „niewłaściwe wykonywanie powierzonych obowiązków na stanowisku kucharza”; natomiast odnosząc się do drugiej przyczyny – „braku współpracy z intendentem” – pracodawca wyjaśnił, że powódka miała zastrzeżenia do jakości produktów żywnościowych służących do przygotowywania posiłków dla dzieci lub braku tych produktów.

Zdaniem Sądu Okręgowego podanie w piśmie z dnia 29 stycznia 2016 roku zarzutu „niewłaściwe wykonywanie powierzonych obowiązków na stanowisku kucharza” nie było wystarczającym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Podkreślić należy jeszcze raz, że podanie przyczyny rozwiązania lub zmiany treści stosunku pracy ma umożliwić pracownikowi dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna rzeczywiście istniała i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania, przywrócenia do pracy). Warunek podania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę spełnia wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, bądź jego zachowanie w procesie świadczenia pracy, mających wpływ na decyzję pracodawcy. Realizacja powyższego celu wymaga podania przyczyny w sposób konkretny. Nie czyni zadość obowiązkowi podania przyczyny określonej w art. 30 § 4 k.p. użycie ogólnikowych zwrotów wymagających dookreślenia.

Należy też pamiętać, że w kontekście art. 30 § 4 k.p. to nie pracownik zobligowany jest przejawiać inicjatywę w dotarciu do przyczyn rozwiązania lub zmiany umowy o pracę, lecz przeciwnie, pracodawca ma obowiązek wskazać te okoliczności, w związku z którymi dokonuje rozwiązania lub zmiany stosunku pracy.

Reasumując należało podzielić stanowisko powódki, że pozwany naruszył przepis art. 30 § 4 k.p., wskazując jedynie ogólnikowo przyczynę wypowiedzenia zmieniającego, tj. „niewłaściwe wykonywanie powierzonych obowiązków na stanowisku kucharza”. Pracodawca bowiem nie wskazał w oświadczeniu woli żadnych konkretnych faktów i okoliczności, które miały wpływ na taką jego decyzję. Zatem zbędne było ustalenie przez Sąd I instancji, że powódka prawidłowo wykonywała powierzone obowiązki pracownicze na stanowisku kucharza.

Pozwany w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu zmieniającym zawartym w piśmie z dnia 29 stycznia 2016 roku podał także drugą przyczynę, tj. „brak współpracy z intendentem”. Pracodawca w chwili wręczenia wypowiedzenia zmieniającego wyjaśnił powódce, że przyczyna ta polegała na zastrzeżeniach powódki do intendenta w zakresie jakości dostarczanych na kuchnię produktów żywnościowych lub ich braków.

Ta druga przyczyna była konkretna i prawdziwa. Pracodawca wyjaśnił powódce, na czym polegał brak współpracy z intendentem. Powódka przyznała, że współpraca z intendentem nie układała się, jednakże wyjaśniła swoje zachowanie

dbaniem o bezpieczeństwo dzieci. Powódka dodała, że nie mogła zgodzić się, aby przygotowywać posiłki dla dzieci ze złej jakości produktów żywnościowych. W ocenie Sądu Okręgowego ta druga przyczyna nie była przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające. Należy pamiętać, że przyczyna wypowiedzenia winna być na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie zmiany treści umowy o pracę. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powódka prawidłowo wykonywała obowiązki pracownicze na stanowisku kucharza, i w sposób uzasadniony kwestionowała jakość dostarczanych do kuchni produktów żywnościowych. Powódka o nieprawidłowościach powiadomiła organ nadzorczy – prezydenta miasta – który po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego ukarał dyrektora placówki karą porządkową. Celem zapewnienia wysokiej jakości produktów niezbędnych do przygotowania posiłków dla dzieci, pozwany zmienił dostawcę. Oceniając materiał dowodowy Sąd I instancji pominął zeznania świadka A. K. (2) – zatrudnionej na stanowisku kucharza u pozwanego – oraz powódki. Słusznie podnosi apelująca, że Sąd I instancji nie wyjaśnił, dlaczego nie dał wiary zeznaniom świadka A. K. (2) i powódki. Z zeznań świadka A. K. (2), świadka U. K. (intendenta) oraz powódki wynika, że konflikt między powódką a intendentem dotyczył jakości dostarczanych produktów żywnościowych. Postępowanie dowodowe wykazało, że brak współpracy między powódką a intendentem dotyczył jakości produktów żywnościowych. W ocenie Sądu Okręgowego tak rozumiana przyczyna braku współpracy nie może uzasadniać wypowiedzenia powódce umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy. Wypowiedzenie zmieniające nie może stanowić dla powódki sankcji w związku z prawidłową reakcją na jakość dostarczanych produktów żywnościowych.

Na mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd II instancji zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednie stanowisko pracy i na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800) zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 roku, poz. 1025). Opłatę sądową w wysokości 1 125 zł obliczono od wartości przedmiotu sporu.

O kosztach postępowania apelacyjnego w postaci opłaty od apelacji w wysokości 30 zł orzeczono na mocy art. 98 k.p.c.

(-) SSR (del.) Renata Stańczak (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia