

Sygn. akt VIII **Pa 158/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|--|
| Przewodniczący: | SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) |
| Sędziowie: | SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel |
| Protokolant: | Ewa Gambuś |

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. P. (P.)

przeciwko Hucie (...) Spółce Akcyjnej w M.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 14 sierpnia 2017 r. **sygn. akt** IV P 433/15

uchyla zaskarżony wyrok w stosunku do powoda A. P. i w tym zakresie przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 158/17

UZASADNIENIE

Powód A. P. wniósł pozew przeciwko pozwanej Hucie (...) S.A. w M. domagając się po sprecyzowaniu żądania zapłaty odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W uzasadnieniu wskazał, że po podjęciu przez niego pracy w następstwie wyroku sądu pozwany ponownie rozwiązał z nim stosunek pracy, tym razem składając wypowiedzenie umowy. Faktycznie zatem pozwany nie wykonał wyroku sądu.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa opisując szczegółowo sytuację związaną z nieprawidłowościami w Hucie i rolę powoda w przyczynieniu się do tych nieprawidłowości, co miało doprowadzić do utraty zaufania wobec niego. Wskazano także, że powyższe okoliczności uzasadniały rozwiązanie z powodem umowy w trybie wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2017r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód A. P. zatrudniony był w Hucie (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 9 sierpnia 2008r., przed zwolnieniem dyscyplinarnym na stanowisku Kierownika D. (...). W dniu 4 marca 2014r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

- braku nadzoru nad wykonywanymi przez podwładnych zadaniami oraz realizacją zakupów zgodnie z zawartymi kontraktami, umowami i wystawionymi zamówieniami oraz kompletności dokumentacji związanej z realizacją dostaw, przejawiającym się m.in. brakami kart przekazania odpadu dla części dostaw; niezgodnościami ilości zamówionego materiału z faktycznie dostarczonym; rozbieżnościami pomiędzy nazwami materiałów na zamówieniach, dokumentach WZ i fakturach; niezgodnościami terminu realizacji kontraktów z faktyczną realizacją; niezgodnościami faktycznych godzin dostaw materiałów z postanowieniami umów w tym zakresie. Nieprawidłowości postępowania w D. (...) wymieniono szczegółowo w protokole pokontrolnym z dnia 24 lutego 2014 r. nr 1/KW(...);

- nieprawidłowościach w zakresie rejestracji w Systemie Ewidencji Produkcji, polegających w szczególności na niezgodnym z rzeczywistością wprowadzaniu dat obowiązywania kontraktów i przyporządkowaniu dostaw do kontraktu, który wygasł /bądź brakiem rejestracji zamówień i kontraktów/, co doprowadziło w zakresie niektórych dostaw do błędnej kwalifikacji dostarczonych towarów i braku stosowania względem nich obowiązujących w Hucie (...) S.A. regulacji wewnętrznych, co mogło wyrządzić Hucie znaczną szkodę majątkową;
- nieprawidłowości w zakresie stosowania obowiązujących w Hucie (...) S.A. zarządzeń, instrukcji;
- rażących nieprawidłowości w zakresie kontroli merytorycznej faktur oraz zgodności z warunkami handlowymi.

Ustalono też, że związku z faktem, iż D. (...) był odpowiedzialny za realizację kontraktów zakupowych oraz informacją otrzymaną przez Zarząd pozwanego od pełnomocnika Zarządu ds. informacji niejawnych W. M., że istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że D. (...) mógł przyczynić się do zaistniałych nieprawidłowości, w dniu 27 stycznia 2014r. Prezes Zarządu powołał zespół do przeprowadzenia postępowania kontrolnego w D. (...). Celem kontroli było sprawdzenie prawidłowości postępowania w ww. dziale, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz obowiązującymi w Hucie procedurami w zakresie dostaw złomów, popiołów, tlenku cynku oraz innych materiałów wsadowych od firm wymienionych w ww. zarządzeniu. Powołany zespół po zakończeniu prac miał sporządzić sprawozdanie na piśmie. Po zakończeniu prac, zespół do przeprowadzenia postępowania kontrolnego w D. (...) przedłożył Zarządowi pozwanej protokół pokontrolny nr 1/KW(...), którego ustalenia stanowiły dla pracodawcy podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a po przywróceniu powoda do pracy – do wypowiedzenia umowy o pracę.

Wskazano, że protokół pokontrolny nr 1/KW(...), na który powołał się pozwany w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, stwierdził następujące nieprawidłowości: niezgodności pomiędzy nazwami materiału na zamówieniach/ umowach, dokumentach dostawy i fakturach, niezgodności nazwy towaru oraz numeru zamówienia na kwicie ważenia, niezgodności ilości zamówionego towaru z faktycznie dostarczonym, nieprawidłowe rozliczenie finalne kontraktu 52/EU/2012, niezgodności terminu realizacji kontraktów z faktyczną realizacją, niezgodne z postanowieniami umów godziny dostaw materiału do Huty, niezgodności pomiędzy kodami odpadu na umowach/ zamówieniach, dokumentach dostawy i fakturach, braki opinii technologicznych przydatności złomów i innych

odpadów metalonośnych do przerobu, braki kart przekazania odpadu dla części dostaw, brak w protokole odbioru złomów ustalenia ceny przez HZ oraz brak zatwierdzenia protokołu przez Kierownika D. (...), nieprawidłowości w zakresie rejestracji w Systemie Ewidencji Produkcji.

Z dalszych ustaleń Sądu wynika, że wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 6 sierpnia 2015r. sygn. akt VIII Pa 66/15 przywrócono powoda do pracy u pozwanej.

Następnie powód zgłosił się w dniu 11 sierpnia 2015r. ponownie do pracy u pozwanej, został skierowany na badania lekarskie, przeszedł szkolenie BHP. Przez około dwa tygodnie przychodził do pracy, siedział w jednym pokoju i nie wykonywał fatycznie żadnej pracy, bowiem pozwana nie przekazała mu żadnych zadań czy obowiązków.

W dniu 27 sierpnia 2015r. pozwana złożyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2015r. Jednocześnie powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania pracodawcy wynikającą z dokonanych przez powoda naruszeń obowiązków pracowniczych polegających na:

- braku nadzoru nad wykonywanymi przez podwładnych zadaniami oraz realizacją zakupów zgodnie z zawartymi kontraktami, umowami i wystawionymi zamówieniami oraz kompletnością dokumentacji związanej z realizacją dostaw, przejawiającym się m.in. brakami kart przekazania odpadu dla części dostaw; niezgodnościami ilości zamówionego materiału z faktycznie dostarczonym; rozbieżnościami pomiędzy nazwami materiałów na zamówieniach, dokumentach WZ i fakturach; niezgodności terminu realizacji kontraktów z faktyczną realizacją; niezgodnościami faktycznych godzin dostaw materiałów z postanowieniami umów w tym zakresie. Nieprawidłowości postępowania w D. (...) wymieniono szczegółowo w protokole pokontrolnym z dnia 25 lutego 2014 r. nr I/KW(...);

- nieprawidłowościach w zakresie rejestracji w Systemie Ewidencji Produkcji, polegających w szczególności na niezgodnym z rzeczywistością wprowadzaniu dat obowiązywania kontraktów i przyporządkowywaniu dostaw do kontraktu, który wygasł, bądź brakiem rejestracji zamówień i kontraktów, co doprowadziło w zakresie niektórych dostaw do błędnej kwalifikacji dostarczanych towarów i braku stosowania względem nich obowiązujących u Pracodawcy zarządzeń i instrukcji;

- nieprawidłowościach w zakresie stosowania obowiązujących u Pracodawcy zarządzeń i instrukcji;

- nieprawidłowościach w zakresie kontroli merytorycznej faktur oraz zgodności z warunkami handlowymi.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że z prawomocnych ustaleń poczynionych w sprawie IV P 243/14 wynika, iż powód dopuścił się naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych (strona 9 uzasadnienia Sądu Okręgowego), jedynie Sąd Okręgowy odmiennie niż Sąd Rejonowy ocenił dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę z tych przyczyn w trybie art. 52 kodeksu pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Gdyż z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia przez pozwaną było uzasadnione w świetle przepisów prawa i formalnie prawidłowe.

Sąd powołał: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001r., I PKN 715/00; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 434/98.

W ocenie Sądu powód dopuścił się uchybień pracowniczych, które musiały doprowadzić pracodawcę do utraty zaufania. Z tych względów, zdaniem Sądu, pozwana była uprawniona, po przywróceniu powoda do pracy, do wypowiedzenia mu w normalnym trybie umowy o pracę. Trudno bowiem oczekiwać od pracodawcy, aby w sytuacji,

gdy nie ma do pracownika zaufania, bo to zostało utracone w następstwie naruszenia przez tego pracownika obowiązków pracowniczych, nadal go zatrudniał.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód A. P. zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego art. 366 k.p.c. poprzez dokonanie przez pozwanego kolejnego wypowiedzenia reaktywowanego stosunku pracy, z powołaniem się na tożsame przyczyny, które były znane pracodawcy przed przywróceniem powoda do pracy, a które okazały się być wadliwymi, co skutkowało przywróceniem powoda do pracy;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

-art. 30 § 4 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że przyczyna rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę z powodem była konkretna,

-art. 30 § 4 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że działania powoda przyjęte jako przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę spowodowały utratę zaufania, gdy tymczasem powód działał wyłącznie w interesie pracodawcy, który posiadał pełną wiedzę o wszelkich działaniach powoda oraz innych pracowników działu, w którym powód był zatrudniony.

Stawiając powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę powodową zasługuje na uwzględnienie, z tym, że fakt nierozpoznania przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy uzasadniał uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Na wstępie rozważań Sąd drugiej instancji jednoznacznie stwierdza, że pozwana wykonała wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 6 sierpnia 2015r. i przywróciła powoda do pracy. Następnie dokonano wypowiedzenia reaktywowanego stosunku pracy z powołaniem na podobne przyczyny.

W orzecznictwie przyjmuje się, że przyczyna, która okazała się niewystarczająca do uzasadnienia niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. po prawomocnym przywróceniu do pracy, jeżeli jest nadal aktualna – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia (...), Lex nr 1666428.

Pamiętać tutaj jednak należy, że w sytuacji odwołania pracownika od kolejnej decyzji pracodawcy prowadzącej do rozwiązania stosunku pracy Sąd rozpoznaje nową/inną sprawę. Oznacza to, że tak jak w każdej sprawie toczącej się w związku z wniesieniem przez pracownika odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę Sąd winien ocenić po pierwsze zachowanie przez pracodawcę wymogów formalnych przy składaniu pracownikowi oświadczenia (art. 38 k.p. oraz art. 30 § 3 i 4 k.p.) a następnie zbadać, czy wskazana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia jest konkretna, rzeczywista i może stanowić uzasadnioną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p.).

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn, które nie mogły stanowić zwolnienia dyscyplinarnego konieczna jest zatem ponowna ocena wskazanych przyczyn z tym, że tym razem w kontekście dokonanego wypowiedzenia.

Należy też zbadać aktualność wskazanej przyczyny. Wypowiedzenie umowy o pracę – w przeciwieństwie do rozwiązania niezwłocznego – nie jest co prawda ograniczone żadnym terminem, ale możliwość złożenia skutecznego

oświadczenia woli trwa tak długo jak nie straciła aktualności przyczyna przyjęta przez pracodawcę (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001r., I PKN 612/00, OSNP 2003/16/383).

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji w powyższym zakresie nie rozpoznał istoty sprawy.

Z ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji wynika, że Sąd ten ograniczył się wyłącznie do wskazania okresu zatrudnienia powoda, wymienienia z jakich przyczyn został on zwolniony dyscyplinarnie z pracy w dniu 4 marca 2014r., wskazania na przebieg zatrudnienia po przywróceniu powoda do pracy oraz wskazania przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W części uzasadnienia zawierającej ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zawarł też stwierdzenie, że „z prawomocnych ustaleń poczynionych w sprawie IV P 243/14 wynika, iż powód dopuścił się naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych (strona 9 uzasadnienia Sądu Okręgowego), jedynie Sąd Okręgowy odmiennie niż Sąd Rejonowy ocenił dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę z tych przyczyn w trybie art. 52 kodeksu pracy”. Następnie w rozważaniach prawnych zostało ogólnikowo stwierdzone, że powód dopuścił się uchybień pracowniczych (nie podano jakich), które musiały doprowadzić pracodawcę do utraty zaufania i z tych względów pozwana była uprawniona, po przywróceniu powoda do pracy do wypowiedzenia mu w normalnym trybie umowy o pracę.

Oceniając zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę Sąd pierwszej instancji odwołał się więc wyłącznie do ustaleń i rozważań prawnych poczynionych przez Sąd Okręgowy w Gliwicach w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 sierpnia 2015r. w sprawie VIII Pa 66/15 z tym, że zinterpretował je w sposób zupełnie nie wynikający z treści uzasadnienia Sądu odwoławczego. Nie dokonano żadnej oceny wypowiedzenia w świetle art. 45 § 1 k.p. – przepis ten zresztą nie został wskazany przez Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Nie wskazano więc podstawy prawnej rozstrzygnięcia.

Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy zacytował wyłącznie zawarte w uzasadnieniu Sądu Okręgowego stwierdzenie, że powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych (nie wymieniono nawet o jakie to obowiązki chodzi), pomijając przy tym dalszą część poczynionych rozważań w tym zakresie. Sąd drugiej instancji w sprawie VIII Pa 66/15 wskazał bowiem, że ustalone naruszenie obowiązków nie miało charakteru ciężkiego i przede wszystkim wyjaśnił w jakich okolicznościach dochodziło do naruszeń obowiązków pracowniczych przez powoda. Działanie powoda polegające na naruszeniu obowiązków pracowniczych miało bowiem usprawiedliwienie w przebiegu organizacji pracy w Hucie. Dotyczy to braku kart przekazania odpadu dla części dostaw, niezgodności terminu realizacji kontraktu wynikającego z umowy z faktyczną jego realizacją, nie wypisywania numeru zamówienia w czasie merytorycznej kontroli faktury, nieprawidłowości w zakresie rejestracji w Systemie Ewidencji Produkcji. W przypadku natomiast: rozbieżności pomiędzy nazwami materiałów na zamówieniach, dokumentach WZ i fakturach, dostaw odbywających się w innych godzinach niż w postanowieniach umów, czy nieprawidłowości w zakresie stosowania obowiązujących w Hucie zarządzeń i instrukcji Sąd odwoławczy w sprawie VIII Pa 66/15 wyraźnie stwierdził, że nie można przypisać powodowi żadnych nieprawidłowości.

Rzecz Sądu pierwszej instancji rozpoznającego sprawę z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę była m.in. ocena, czy wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia mogą stanowić uzasadnioną przyczynę tym razem wypowiedzenia umowy o pracę.

Sam fakt naruszenia obowiązków pracowniczych nie oznacza automatycznie, że zasadne jest stwierdzenie przez pracodawcę, iż z tej przyczyny utracił on zaufanie do pracownika. W sprawie VIII Pa 66/15 Sąd uznał, że mające miejsce naruszenie obowiązków pracowniczych nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych gdyż wynikało z przebiegu organizacji pracy w Hucie. Podobnie w rozpoznawanej sprawie Sąd pierwszej instancji winien był dokonać takiej oceny, czy stwierdzone naruszenie obowiązków pracowniczych, a wynikające z organizacji pracy w Hucie może w związku z tym uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

Zwrócić też należy uwagę, że wypowiadając powodowi umowę o pracę pracodawca odwołał się do protokołu kontroli 1/KW(...) (podobnie zresztą jak przy zwolnieniu dyscyplinarnym). Przed zwolnieniem dyscyplinarnym powód nie został

jednak zapoznany z tym protokołem i dlatego w sprawie VIII Pa 66/15 Sąd Okręgowy wskazał na brak konkretności przyczyny zwolnienia.

Przed wypowiedzeniem umowy o pracę powód został już zapoznany z protokołem (...) i skoro zatem pracodawca odwołał się przy wskazaniu przyczyny wypowiedzenia do ustaleń tego protokołu Sąd pierwszej instancji winien w tym zakresie przeanalizować zasadność wypowiedzenia. Takich rozważań jednak nie przeprowadzono.

Na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania istnienia podanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Tymczasem Sąd pierwszej instancji oddalił zgłoszony przez pozwanego pracodawcę wniosek o bezpośrednie przesłuchanie świadka M. B. i strona pozwana zgłosiła w tym zakresie zastrzeżenia do protokołu rozprawy z dnia 14 sierpnia 2017r. Zdaniem Sądu Okręgowego wcześniejsze przesłuchanie tego świadka, w sprawie dotyczącej dyscyplinarnego zwolnienia, nie stanowi wystarczającej przyczyny oddalenia zgłoszonego wniosku dowodowego. W rozpoznawanej sprawie pracodawca powinien wykazać, że wskazane przez niego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę mogły uzasadniać utratę zaufania do powoda jako pracownika, a takich ustaleń nie było w sprawie VIII Pa 66/15.

Sąd Rejonowy nie ocenił też zachowania przez pozwaną wymogu z art. 38 k.p. przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Nie wiadomo czy po stronie pracodawcy nadal istniał obowiązek konsultacji związkowej – w tym zakresie nie poczyniono żadnych ustaleń. W aktach osobowych powoda nie ma też żadnych dokumentów dotyczących tego zagadnienia. Są tam tylko dokumenty związane z konsultacją zamiaru zwolnienia dyscyplinarnego. Przeprowadzenie konsultacji związkowej w trybie art. 52 § 3 k.p. nie zastępuje konsultacji związkowej, którą należy przeprowadzić przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Oczywiście bowiem jest, że przed każdym wypowiedzeniem czy rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca powinien przeprowadzić osobno konsultację związkową – nawet jeżeli przyczyny wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy są podobne (tożsame) – por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014r., II PK 12/14, Lex nr 1621334, z dnia 10 marca 2005r., II PK 240/04, Lex nr 145417.

Podsumowując przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd pierwszej instancji powinien:

- ocenić wymóg zachowania trybu konsultacji związkowej,
- ocenić czy wskazana przyczyna wypowiedzenia zachowała aktualność w dacie wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę,
- ocenić czy wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są prawdziwe, w szczególności należy wyjaśnić czy podane uchybienia obciążają powoda, czy też wynikały one z przyjętej organizacji pracy u pozwanej i czy w związku z tym mogły uzasadniać utratę zaufania pracodawcy do pracownika.

Sąd w związku z tym winien przeprowadzić postępowanie dowodowe uwzględniając w jego trakcie zgłoszone przez strony wnioski dowodowe.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji, na mocy art. 386 § 4 k.p.c., uchylił zaskarżony wyrok dotyczący powoda A. P. przekazując sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Przyczyną uchylecia zaskarżonego wyroku jest nierozpoznanie istoty sprawy albowiem, jak wskazano powyżej, Sąd Rejonowy zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del. Magdalen Kimel

Sędzia Przewodniczący (spr.) Sędzia