

Sygn. akt VIII *Pa* 62/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2021 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	Teresa Kalinka Jarosław Klon

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 10 lutego 2021r. w G.

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w T.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 1 czerwca 2020 r. **sygn. akt** VI P 540/18

oddala apelację.

Teresa Kalinka Patrycja Bogacińska-Piątek Jarosław Klon

(-) sędzia (-)sędzia (-) sędzia

Sygn. akt VIII Pa 62/20

UZASADNIENIE

Powód G. K. domagał się zasądzenia od pozwanego Urzędu Miejskiego w T. kwoty 3.288 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 1 lipca 2018 roku do 30 września 2018 roku. Nadto powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz kosztów postępowania, z uwzględnieniem zwrotu kosztów wynagrodzenia adwokata za zastępstwo procesowe według norm przepisanych.

Pozwany Urząd Miejski w T. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 1 czerwca 2020 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że:

Rada Miejska w T. Uchwałą nr (...) z dnia 25 sierpnia 2016 roku (obowiązującą od 1 września 2016 roku) w sprawie ustalenia wynagrodzenia Burmistrza T. – na podstawie art. 18 ust 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 446), art. 8 ust 2 i art. 36 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2016 r. poz. 902) w zw. z § 3 ust 1 pkt 2, § 3 ust 2 pkt 3 i § 6 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tj. Dz. U. z 2014 r. poz. 1786) – ustaliła miesięczne wynagrodzenie burmistrza T. G. K. w wysokości: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5.500,00 zł; dodatek funkcyjny w kwocie 1.600,00 zł; dodatek specjalny w wysokości 30% łącznej kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, w kwocie 2.130,00 zł oraz dodatek za wieloletnią pracę i dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z właściwymi przepisami.

Rada Miejska w T. Uchwałą nr (...) z dnia 21 czerwca 2018 roku w sprawie ustalania wynagrodzenia Burmistrza T. – na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 994 ze zm.), art. 8 ust. 2, art. 36 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2016 r. poz. 902 z późn. zm.) w związku z § 3 pkt. 1, § 6 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936) – ustaliła miesięczne wynagrodzenie Burmistrza T. G. K. w wysokości: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4.700,00 zł; dodatek funkcyjny w kwocie 1.600,00 zł; dodatek specjalny w wysokości 30% łącznej kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, w kwocie 1.890,00 zł oraz dodatek za wieloletnią pracę i dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z właściwymi przepisami. Jednocześnie w § 2 Uchwały wskazano, że traci moc Uchwała nr (...) Rady Miasta w T. z dnia 25 sierpnia 2016 roku w sprawie ustalania wynagrodzenia Burmistrza T.. Uchwała nr (...) z dnia 21 czerwca 2018 roku weszła w życie z dniem 1 lipca 2018 roku.

Wynagrodzenie powoda składało się z następujących elementów: wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego i dodatku z tytułu stażu pracy. Podstawę stosunku pracy powoda stanowił wybór na to stanowisko.

W trakcie zatrudnienia powoda u pozwanego rada miejska wydawała również uprzednio Uchwałą nr (...) z dnia 23 grudnia 2014 roku (obowiązującą od 1 grudnia 2014 roku) w przedmiocie wynagrodzenia powoda.

U pozwanego nie wyznaczono w okresie spornym osoby zastępującej w rozumieniu art. 8 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Wskazał, iż zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2019, poz. 1282) czynności z zakresu prawa pracy wobec wójta (burmistrza, prezydenta miasta), związane z nawiązaniem i rozwiązaniem stosunku pracy, wykonuje przewodniczący rady gminy, a pozostałe czynności – wyznaczona przez wójta (burmistrza, prezydenta miasta) osoba zastępująca lub sekretarz gminy, z tym że wynagrodzenie wójta ustala rada gminy, w drodze uchwały.

Ze wskazanego podziału kompetencji wynika między innymi prawo do reprezentowania urzędu gminy jako pracodawcy burmistrza w postępowaniu sądowym. Niewątpliwie prawidłowo w sprawie oznaczono pozwanego jako urząd gminy. Z art. 8 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych wynika podział zadań z zakresu prawa pracy. Nie było w sprawie kwestionowane ani wątpliwe, że kompetencje do ustalenia wynagrodzenia wójta w drodze uchwały ma rada gminy (jak to uczyniono w sprawie). Jest to kompetencja materialnoprawna. Jeśli chodzi o procesową kompetencję do występowania w sporze o wynagrodzenie wójta, czyli gdy zachodzi konflikt interesów prawnych rady gminy i wójta, to należy wskazać co następuje. Stroną w sporze z zakresu prawa pracy jest urząd gminy. Czynności za urząd gminy zasadniczo wykonuje wójt (art. 26 ust. 1. I art. 31 Ustawy o samorządzie gminnym, tekst jedn. Dz. U. 2020.713), który jednak sam siebie nie może reprezentować będąc w sporze z urzędem gminy. Sąd podzielił stanowisko judykatury, iż w sporze dotyczącym wynagrodzenia burmistrza organem upoważnionym do reprezentowania pracodawcy – urzędu gminy może być jedynie rada gminy (takie stanowisko zajął też Wojewódzki

Sąd Administracyjny w Lublinie w wyroku z dnia 30 stycznia 2012 r., III SA/Lu 767/11, zob. również Komentarz do art. 8 ustawy o pracownikach samorządowych autorstwa Artura Rycaka, stan prawny na dzień 01 września 2013 r., System Informacji Prawnej LEX). Podobnie wypowiedział się Naczelny Sąd Administracyjny w uchwale 7 sędziów z dnia 13 listopada 2012 roku I (...) 3/12, w której uzasadnieniu wskazano – w odniesieniu do postępowań administracyjnych, ale nie bez znaczenia dla niniejszej sprawy – że zwłaszcza w sytuacjach konfliktowych między organami gminy należy dopuścić ważność konkretnego postępowania sądowego, w którym jako strona występuje wówczas rada gminy reprezentowana przez przewodniczącego. W niniejszej sprawie należy nadto powtórzyć zastrzeżenie, że zdolność sądową w sprawach pracowniczych ma pracodawca urząd gminy. U pozwanego nie wyznaczono osoby zastępującej (wyznaczanej nadto przez wójta). Z kolei sekretarz gminy – zwłaszcza jako służbowo podległy wójtowi – nie może zostać bezkrytycznie – w świetle sygnalizowanych wyżej wątpliwości w uchwale 7 sędziów NSA – uznany za reprezentującego urząd gminy w sporze organów gminy. W konsekwencji, Sąd przyjął za prawidłową reprezentację pozwanego przyjętą w sprawie, a to że sekretarz gminy w terminie do odpowiedzi na pozew przekazał pismo procesowe ze stanowiskiem rady gminy reprezentowanej przez jej przewodniczącego.

W niniejszym postępowaniu powód nie kwestionował uchwały obniżającej mu wynagrodzenie, skarżył jedynie brak okresu wypowiedzenia warunków stosunku pracy. Zatem – mając na względzie zakres badania uchwały w postępowaniu przed sądem powszechnym i zakres sporu – należało przyjąć, że wynagrodzenie wójta określono w uchwale rady gminy, zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych oraz art. 18 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, po myśli którego do wyłącznej właściwości rady gminy należy między innymi ustalenie wynagrodzenia wójta.

Sąd Rejonowy odwołał się do wyroku z dnia 3 września 2008 r., I PK 24/08, LEX nr 658173, w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd prawny, że dopuszczalne jest obniżenie wysokości wynagrodzenia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) przez radę gminy w trakcie jego stosunku pracy, czyli w trakcie sprawowania mandatu. Ponadto, w wyroku z dnia 9 czerwca 2008 roku, w sprawie o sygn. akt II PK 330/07, OSNP 2009/21-22/278, Sąd Najwyższy stwierdził, iż obniżenie przez radę gminy wynagrodzenia burmistrza nie wymaga jego zgody. W uzasadnieniu ostatniego z judykatów stwierdzono między innymi, że uchwała rady gminy dotycząca wynagrodzenia wójta podlega badaniu przez sąd pracy co do zgodności z przepisami płacowymi o charakterze gwarancyjnym (...) oraz w kontekście ewentualnego naruszenia przepisów o zakazie dyskryminacji oraz równym traktowaniu pracowników w zatrudnieniu. W takim jedynie zakresie Sąd stwierdził, że wysokość wynagrodzenia określonego w uchwale odpowiada zakresowi wynikającemu z aktów prawa powszechnie obowiązującego, konkretnie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018, poz. 936).

Podstawę prawną do wydania tego rozporządzenia (tzw. delegację ustawową) reguluje art. 37 powołanej powyżej ustawy o pracownikach samorządowych. Zgodnie z art. 37 ust. 1-3 Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) wykaz stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi;
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
- 3) warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach;
- 4) warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1, oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego;
- 5) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2, oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego;
- 6) wysokość dodatku specjalnego dla osób, o których mowa w art. 36 ust. 3;

- 7) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę;
- 8) warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania;
- 9) warunki ustalania prawa do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i jej wypłacania.

Wydając rozporządzenie, o którym mowa w ust. 1, Rada Ministrów bierze pod uwagę w szczególności:

- 1) rodzaj realizowanych zadań i charakter czynności wykonywanych na poszczególnych stanowiskach;
- 2) potrzebę posiadania przez pracownika samorządowego umiejętności zawodowych i niezbędnego doświadczenia;
- 3) liczbę mieszkańców jednostki samorządu terytorialnego.

Maksymalne wynagrodzenie osób, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 1, nie może przekroczyć w okresie miesiąca siedmiokrotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 2288).

Zdaniem sądu podniesiony przez powoda zarzut, jakoby winno być w stosunku do niego zachowane wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy zgodnie z regulacją kodeksu pracy jest niezasadny. Art. 43 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. W przedmiotowej sprawie zasady ustalania wynagrodzenia powoda zostały uregulowane w ustawie o pracownikach samorządowych (art. 8, art. 37 ustawy), wobec czego brak jest podstaw do stosowania odpowiednio przepisów Kodeksu pracy (por. również wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 24 września 1997 roku, (...) SA 941/97, LEX 31401). Należy również przywołać stanowisko zaprezentowane w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2018 roku w sprawie III PK 33/17, że konsekwencją całościowej regulacji z art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym jest panująca w doktrynie i orzecznictwie zgoda, że do stosunku pracy na podstawie wyboru nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, w szczególności regulujące wypowiedzenie warunków pracy i płacy (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 24 września 1997 r., (...) SA 941/97, PP 1998 nr 1, s. 42, wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1979 r., I PR 93/79, OSNCP 1980 Nr 6, poz. 122, uchwała Sądu Najwyższego z 18 lutego 1994 r., I PZP 60/93, (...) 1994 nr 7, s. 78). Tym samym, powodowi nie przysługiwało sporne wyrównanie wynagrodzenia za okres odpowiadający ewentualnemu okresowi wypowiedzenia tych warunków.

Powód zaskarżył powyższy wyrok apelacją, w całości. Rozstrzygnięciu zarzucił:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 36 § 1 pkt 3 w zw. z art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2001 roku o pracownikach samorządowych poprzez uznanie, iż w przypadku stosunku pracy nawiązanego z wyboru w sytuacji obniżenia wynagrodzenia, pracownikowi nie przysługuje przez okres odpowiadający okresowi wypowiedzenia wynagrodzenie w wysokości sprzed dokonanej zmiany.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 3.288 zł.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja nie jest zasadna.

Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowo ustalenia stanu faktycznego. Ustalenia te sąd odwoławczy podziela i przyjmuje za własne.

Zarzuty apelacji nie podlegają uwzględnieniu albowiem sąd pierwszej instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego.

Nie budzi wątpliwości, że stosunek pracy powoda został nawiązany na podstawie wyboru. W związku z tym do powoda nie mają zastosowania przepisy o wypowiedzeniu wynikających z umowy warunków płacy, a stosunek pracy rozwiązuje się wraz z wygaśnięciem mandatu – art. 73 § 2 k.p. – tak SN w wyroku z 23 listopada 2001r., (...) 690/00.

W apelacji powód zwrócił uwagę na stanowisko zajęte przez SN w wyroku z dnia 9 października 2006 roku, II PK 27/06. W ocenie sądu poglądy wyrażone w tym wyroku nie dają podstaw do uwzględnienia apelacji.

Sąd Najwyższy zauważył, że wątpliwości w zakresie możliwości obniżenia wynagrodzenia pracownika zatrudnionego na podstawie wyboru wynikają z uznania, że przepisy o wypowiedzeniu wynikających z umowy warunków płacy (art. 42 § 1 k.p.) nie mają zastosowania do stosunku pracy z wyboru (art. 73 k.p.). Ten trafny pogląd wynika ze stwierdzenia, iż niemożliwe jest uznanie, aby nieprzyjęcie przez pracownika oferty nowych warunków płacy powodowało rozwiązanie stosunku pracy z wyboru, skoro ten rozwiązuje się z wygaśnięciem mandatu (art. 73 § 2 k.p.). Pogląd ten jest powszechnie przyjęty w orzecznictwie. W przedmiotowej sprawie pomiędzy stronami nie było sporne, że rada gminy ma uprawnienie do zmiany wynagrodzenia burmistrza, w tym także do jego obniżenia. Jednostronna zmiana (obniżenie) wynagrodzenia burmistrza może być dokonana przez organ stanowiący gminy na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy o samorządzie gminnym, w ramach uprawnienia do ustalenia jego wynagrodzenia. W powołanym wyroku SN z 9 października 2006 roku, II PK 27/06 dostrzeżono, że zasadą prawa pracy jest konieczność zachowania odpowiedniego okresu między wprowadzeniem dopuszczalnej zmiany warunków płacy na niekorzyść pracownika, a skutkiem w postaci obniżenia wynagrodzenia. W analizowanym wyroku podano: utrwalona jest linia orzecnicza SN, w której podnosi się, że (...) jeżeli źródłem uprawnienia płacowego jest układ zbiorowy pracy (regulamin wynagradzania) lub umowa o pracę, to konieczne jest dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, a więc zachowanie okresu wypowiedzenia dla wywołania skutku w postaci obniżenia wynagrodzenia (art. 241¹³ § 2 i 42 k.p.). Przyjęcie istnienia takiej zasady można odczytać w orzecznictwie Sądu Najwyższego, przy czym charakterystyczne jest, że odnosi się jej stosowanie do sytuacji, w których nie jest możliwe dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 k.p. W uchwale z dnia 8 kwietnia 1998 r., III ZP 5/98 (OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 647), Sąd Najwyższy przyjął, że wynagrodzenie mianowanego nauczyciela, zawyżone w stosunku do przepisów płacowych nie podlega zmianie w trybie art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela, lecz wymaga uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia. Wykluczając stosowanie do nauczycieli mianowanych art. 42 k.p., Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tej uchwały stwierdził, że art. 42 k.p. trzeba wobec nauczycieli mianowanych stosować "odpowiednio", a skoro brakuje do tego ustawowego upoważnienia, to w grę wchodzi jedynie zastosowanie powołanego przepisu w drodze analogii.

W niniejszej sprawie apelujący wskazuje, że skoro nie można do powoda jako pracownika zatrudnionego na podstawie wyboru zastosować art. 42 k.p. ani wprost, ani odpowiednio to należy przepis ten stosować per analogiam, co uzasadnia uwzględnienie apelacji. Sąd Okręgowy tego stanowiska nie podziela. Sąd pierwszej instancji wskazał, że wynagrodzenie powoda zostało ukształtowane przez Radę Miejską w T., Uchwałą nr(...) z dnia 21 czerwca 2018 roku w sprawie ustalania wynagrodzenia Burmistrza T. – na podstawie art. 18 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 994 ze zm.), art. 8 ust. 2, art. 36 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2016 r. poz. 902 z późn. zm.) w związku z § 3 pkt. 1, § 6 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936). Sąd pierwszej instancji zwrócił nadto uwagę, że podstawę prawną do wydania rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych stanowi przepis art. 37 ust. 1-3 ustawy o pracownikach samorządowych. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych weszło w życie z dniem 19 maja 2018 roku i ukształtowało wysokość wynagrodzeń, między innymi burmistrzów gmin, od dnia 1 lipca 2018 roku. Zatem z mocy aktu prawa powszechnie obowiązującego wynagrodzenie powoda podlegało obniżeniu od dnia 1 lipca 2018 roku, gdyż jego wynagrodzenie zasadnicze było wyższe niż nowe stawki. Nie można w takiej sytuacji stosować do powoda art. 42 k.p., nawet per analogiam, czego konsekwencją byłoby wymaganie zachowania okresu uprzedzenia analogicznego do

okresu wypowiedzenia warunków płacy przed obniżeniem wynagrodzenia powoda. Rozporządzenie Rady Ministrów z 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych zostało opublikowane w dzienniku ustaw z dnia 17 maja 2018 roku i ten okres - od 17 maja 2018 roku do 30 czerwca 2018 roku czyli od ogłoszenia rozporządzenia do dnia poprzedzającego zmianę kwot wynagrodzenia burmistrza - jest właśnie okresem uprzedzenia o zmianie warunków płacy.

Na powyższe zagadnienie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w przytaczanym już wyroku z dnia 9 października 2006 roku, II PK 27/06 wskazując, że analizowane uprzedzenie w zależności od źródła uprawnienia płacowego jest realizowane różnymi metodami. W przypadku, gdy uprawnienie płacowe pracownika wynika z aktów prawnych powszechnie obowiązujących to rolę taką spełniają odpowiednie przepisy przejściowe ustanawiające ich vacatio legis (por. orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 29 stycznia 1992 r., K 15/91, OTK 1992 cz. I, poz. 8; PiP 1993 nr 2, s. 98 z glosą C. Jackowiaka i z dnia 11 września 1995 r., P 1/95, OTK 1995 nr 1, poz. 3 oraz Sądu Najwyższego wyrok z dnia 21 czerwca 1994 r., I PRN 38/94, OSNAPiUS 1994 nr 10, poz. 163; z dnia 27 września 1994 r., I PRN 36/94, OSNAPiUS 1995 nr 2, poz. 18 i z dnia 9 listopada 1994 r., I PRN 96/94, OSNAPiUS 1995 nr 11, poz. 130).

Apelacja została oddalona na podstawie art. 385 k.p.c.

(-) Teresa Kalinka (-) Patrycja Bogacińska-Piątek (-) Jarosław Klon

sędzia sędzia sędzia