

Sygn. akt III AUa 1852/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 stycznia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Lena Jachimowska
Sędziowie	SSA Antonina Grymel SSO del. Anna Petri (spr.)
Protokolant	Sebastian Adamczyk

po rozpoznaniu w dniu 5 stycznia 2017 r. w Katowicach

sprawy z odwołania S. K. (S. K.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o świadczenie przedemerytalne

na skutek apelacji ubezpieczonego S. K.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Bielsku-Białej

z dnia 5 lipca 2016 r. sygn. akt VI U 500/16

oddala apelację.

/-/SSA A.Grymel /-/SSA L.Jachimowska /-/SSO del. A.Petri

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 1852/16

UZASADNIENIE

Ubezpieczony S. K. wniósł odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z dnia 6 maja 2016r., odmawiającej prawa

do świadczenia przedemerytalnego. Domagał się jej zmiany i przyznania mu prawa do wnioskowanego świadczenia. Oczekiwał wyjaśnienia od kogo ma uzyskać zdolność

do pracy wobec zanegowania jej istnienia przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy, co było przyczyną wypowiedzenia mu ostatniej umowy o pracę.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania zarzucając, iż przyczyną rozwiązania z ubezpieczonym stosunku pracy nie były względy dotyczące zakładu pracy, lecz brak jego zdolności do pracy, czego nie zakwestionował na drodze sądowej. Wyklucza to możliwość przyznania mu wnioskowanego świadczenia.

Wyrokiem z dnia 5 lipca 2016r. Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej oddalił odwołanie.

Sąd I instancji ustalił, że ubezpieczony urodził się (...) W okresie od 12 maja 2014r. do 24 października 2015r. był zatrudniony u D. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B.

na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na stanowisku kierowcy krajowego i międzynarodowego. Do jej rozwiązania doszło na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, tj. na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z utratą zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku. Orzeczeniem lekarskim z 15 września 2015r. ubezpieczony nie uzyskał bowiem zdolności do pracy na stanowisku kierowcy kategorii C i C+E. Jego odwołanie od tego orzeczenia nie zostało uwzględnione przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w K., który orzeczeniem z 7 października 2015r. także stwierdził u niego niezdolność do pracy na stanowisku kierowcy krajowego i międzynarodowego. Do dnia rozwiązania stosunku pracy ubezpieczony osiągnął staż pracy w wymiarze 40 lat, 1 miesiąca i 22 dni okresów składkowych oraz 4 miesiące i 3 dni okresów nieskładkowych. Począwszy od 27 października 2015r. miał przyznany zasiłek dla bezrobotnych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, odwołanie ubezpieczonego nie zasługuje na uwzględnienie. Powołując się na przepis art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013r., poz. 170 z późn. zm.), Sąd ten wskazał, iż ubezpieczony nie spełnia jednego z wymogów przyznania prawa do tego świadczenia, jakim jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. O wypowiedzeniu mu umowy o pracę zdecydował bowiem brak jego zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku.

Mając powyższe na uwadze, Sąd I instancji na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Apelację od tego wyroku wniósł ubezpieczony.

Apelujący zaskarżył wyrok w całości. Domagał się jego zmiany i przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu przed Sądem I i II instancji. Zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że nie przysługuje mu prawo do wnioskowanego świadczenia w sytuacji, gdy w toku postępowania nie został powołany biegły z zakresu medycyny pracy, który dokonałby ewentualnej oceny jego zdolności do pracy.

Apelujący wskazał, że podstawą ubiegania się przez niego świadczenia przedemerytalnego jest art. 2 ust. 1 pkt 5 i ust. 3 ustawy z 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych.

Skarżący podniósł, że na okoliczność przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę przedstawił świadectwo pracy, z którego wynika, iż stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Z tego organ rentowy wywnioskował, że rozwiązanie jego umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Tymczasem, w toku postępowania przed Sądem I instancji, nie zostało

zweryfikowane co było przyczyną wypowiedzenia mu umowy o pracę. Na tę okoliczność Sąd ten nie dopuścił dowodu z opinii biegłego z zakresu medycyny pracy, co dawałoby mu podstawę do poczynienia własnych ustaleń faktycznych w tym zakresie. Apelujący kwestionuje bowiem przyczynę złożonego mu wypowiedzenia, a w szczególności, iż pracodawca ubezpieczonego funkcjonuje.

Jego zdaniem, przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała po jego stronie i związana była z niemożnością kontynuowania zatrudnienia z powodów zdrowotnych. W tej sytuacji nie ustalono,

czy stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd odwoławczy uznaje za własne ustalenia poczynione przez Sąd I instancji i podziela dokonaną na ich podstawie ocenę prawną zasadności odwołania ubezpieczonego. Zarzuty stawiane przez apelującego zaskarżonemu wyrokowi są całkowicie chybione.

Zgodnie z pełnym brzmieniem art. 2 ust. 1 ustawy z 30 kwietnia 2004r.

o świadczeniach przedemerytalnych (t.j. Dz. U. z 2013r., poz. 170 z późn. zm.), prawo

do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie (w przypadku ubezpieczonego - mężczyźnie), która:

1. do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy, niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 25 lat dla mężczyzn, lub

2. do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008r. nr 69, poz. 415 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy, niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla mężczyzn, lub

3. do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy, niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009r. nr 205, poz. 1585 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych” i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 25 lat dla mężczyzn, lub

4. zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat, i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 25 lat dla mężczyzn, lub

4a) zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 60 dni

od dnia ustania prawa do świadczenia pielęgnacyjnego lub specjalnego zasiłku opiekuńczego, o których mowa w ustawie z dnia 28 listopada 2003r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2016r. poz. 1518 i 1579) lub zasiłku dla opiekuna, o którym mowa w ustawie z dnia 4 kwietnia 2014r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz. U. z 2016r. poz. 162 i 972), pobieranych nieprzerwanie przez okres co najmniej 365 dni, jeżeli utrata prawa do nich była spowodowana śmiercią osoby, nad którą opieka była sprawowana, i do dnia, w którym ustało prawo do świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub zasiłku dla opiekuna, ukończyła co najmniej 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 25 lat dla mężczyzn, lub

5. do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy, niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 40 lat dla mężczyzn, lub

6. do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy, niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 39 lat dla mężczyzn.

Stosownie do art. 2 ust. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, za okres uprawniający do emerytury, o którym mowa w ust. 1, uważa się okres ustalony zgodnie z przepisami art. 5-9, art. 10 ust. 1 oraz art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009r. nr 153, 1227, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o emeryturach i rentach z FUS”.

Istotę sporu niniejszej sprawy stanowiła przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Pozostałe przesłanki przyznania mu prawa do dochodzonego świadczenia zostały bowiem spełnione. Jak słusznie ocenił Sąd I instancji, choć nie dał temu pełnego wyrazu w motywach rozstrzygnięcia, ubezpieczonemu nie przysługiwało prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie żadnej normy powołanego wyżej art. 2 ust. 1 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, w tym kolejno co do punktu:

1. do rozwiązania z nim ostatniego stosunku pracy nie doszło z powodu likwidacji, ani niewypłacalności pracodawcy, u którego był ostatnio zatrudniony ponad 6 miesięcy; z kolei w dacie wynikającego z jego poprzedniego świadectwa pracy znajdującego się w jego aktach osobowych wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę z powodu śmierci pracodawcy z dniem 17 grudnia 2012r., ani nawet obecnie, nie ma ukończonych 61 lat - wiek ten osiągnie dopiero (...);

2. i 5. do rozwiązania z nim stosunku pracy nie doszło także z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008r. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia, a w dacie wydania zaskarżonej decyzji 6 maja 2016r. nie ukończył jeszcze co najmniej 60 lat, co miało miejsce dopiero (...);

3. nie prowadził pozarolniczej działalności;

4. nie pobierał renty z tytułu niezdolności do pracy;

4a) nie pobierał świadczenia pielęgnacyjnego, ani specjalnego zasiłku opiekuńczego;

6. jego pracodawca nie uległ likwidacji, ani nie jest niewypłacalny w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Poddając bliższej analizie akcentowaną przez apelującego przyczynę rozwiązania ostatniego stosunku pracy ubezpieczonego, kiedy to spełniał już wymogi stażowe przewidziane w art. 2 ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, należy odnieść się do art. 2 ust. 1 pkt 29 a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia

i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. nr 69, poz. 415 z późn. zm.), do jakiego odwołuje się ów przepis. Zgodnie z jego brzmieniem, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oznacza:

- a) rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014r. poz. 1502, z późn. zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej, niż 20 pracowników,
- b) rozwiązanie stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- c) wygaśnięcie stosunku pracy w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,
- d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Żadna z tych ewentualności nie wystąpiła w przypadku ubezpieczonego.

Do rozwiązania z nim stosunku pracy nie doszło z przyczyn niedotyczących pracownika, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W myśl art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia

13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 z późn. zm.), jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli

w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10 pracowników,

gdy pracodawca zatrudnia mniej, niż 100 pracowników zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”. Z kolei, po myśli art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r., jej przepisy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników, niż określona

w powołanym wyżej art. 1.

Jak słusznie zauważył Sąd I instancji, faktyczną przyczyną rozwiązania umowy

o pracę z ubezpieczonym był brak zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku. Została ona wyraźnie wyartykułowana w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu

mu umowy o pracę. Znajdowała przy tym potwierdzenie w orzeczeniu lekarskim

z 15 września 2015r., wskazującym na istnienie przeciwwskazań zdrowotnych

powodujących jego niezdolność do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy. Odwołanie ubezpieczonego od tego orzeczenia nie zostało uwzględnione przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w K., który orzeczeniem lekarskim z 7 października 2015r. także stwierdził u niego niezdolność do pracy na stanowisku kierowcy krajowego i międzynarodowego. Orzeczenia te zostały wydane po przeprowadzeniu badania ubezpieczonego w trybie określonym w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. nr 69, poz. 332 z późn. zm.).

Zgodnie z brzemieniem § 5 ust. 6 tego rozporządzenia, orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwołania przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w K.

jest ostateczne. W tej sytuacji, stosownie do art. 229 § 4 k.p., pracodawca nie mógł

już dopuścić ubezpieczonego do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego

brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym przez niego stanowisku kierowcy i wyłącznie z tej przyczyny wypowiedział mu umowę o pracę. Zasadność tego wypowiedzenia

nie została przy tym podważona przez ubezpieczonego, który nie skorzystał z możliwości odwołania się od niego do sądu pracy, pomimo wyraźnego pouczenia go o takiej możliwości w treści oświadczenia o wypowiedzeniu, którego odbiór potwierdził własnoręcznym podpisem. Także w toku niniejszego postępowania nie wykazał, by jakiegokolwiek inne względy zadecydowały o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Gdyby nie brak zdolności do pracy, to niewątpliwie pozostawałby nadal zatrudniony, bowiem pracodawca nie podnosił braku zapotrzebowania na rodzaj świadczonej przez niego dotąd pracy. Zwolnienie

go nie zostało zatem dokonane ani w ramach zwolnienia grupowego, ani też zwolnienia indywidualnego w trybie art. 10 ust. 1 powołanej wyżej ustawy z dnia 13 marca 2003r.

Jak trafnie ocenił Sąd I instancji, nie sposób przyjąć, iż utrata zdolności do pracy

na zajmowanym stanowisku stanowi przyczynę nie dotyczącą ubezpieczonego, bowiem

leży ona wyłącznie po jego stronie.

Do rozwiązania stosunku pracy u ubezpieczonego nie doszło również w trybie art. 2 ust. 1 pkt 29 b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych

albo technologicznych. Ostatni pracodawca ubezpieczonego nie pozostaje bowiem

w upadłości, ani likwidacji, a przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie była także likwidacja jego stanowiska pracy, co wyraźnie potwierdził jego pracodawca w toku postępowania apelacyjnego (k. 51). Jeżeli teoretycznie nawet do niej doszło, choć ubezpieczony tego

nie podnosił, to nie stanowiła ona przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę ubezpieczonego, jak wymagają tego powołane regulacje, lecz jego skutek. Tym samym, do rozwiązania

z ubezpieczonym ostatniego stosunku pracy nie doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Słusznie zatem Sąd I instancji uznał, iż nie zostały przez niego spełnione przewidziane w art. 2

ust. 1 pkt 5 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych przesłanki do nabycia prawa

do świadczenia przedemerytalnego.

Na koniec podkreślenia wymaga fakt, iż wbrew wymogom przewidzianym

w art. 232 k.p.c., ubezpieczony w żaden sposób nie wykazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była inna, niż wskazana przez jego pracodawcę. Jak wyjaśnił podczas rozprawy apelacyjnej, przecząc przy tym treści swej pisemnej apelacji, swą wiedzę

o zwolnieniu go z przyczyn ekonomicznych wywodził z informacji udzielonej mu przez pracownika organu rentowego w oparciu o regulację prawną powołaną w jego świadectwie pracy. Podano tam, iż do rozwiązania stosunku pracy

doszło na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, tj. z mocy art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Ta ogólnikowa norma prawna w żadnym wypadku nie odnosi się do przyczyny tego wypowiedzenia, a w szczególności,

nie potwierdza jego ekonomicznego charakteru. Jeżeli zatem ubezpieczony zakładał,

że przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę była inna, niż wskazana mu przez pracodawcę, choć sam takich wniosków nie konstruował, to winien tę okoliczność udowodnić. Jak wynika bowiem z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008r.

(I UK 193/07, OSNP z 2009r., z. 1-2, poz. 52) w postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada kontrydiktoryjności i związany z nią ciężar udowodnienia przez ubezpieczonego podnoszonych przez niego twierdzeń, któremu ten nie sprostał.

Skoro zatem do rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczonym nie doszło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz z uwagi na leżącą po jego stronie utratę zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, przeto, w pełni zasadnie Sąd I instancji nie znalazł podstaw do przyznania mu dochodzonego świadczenia.

Mając powyższe na względzie, wobec bezzasadności zarzutów podniesionych przez apelującego, z mocy art. 385 k.p.c. należało orzec, jak w sentencji.

/-/SSA A.Grymel /-/SSA L.Jachimowska /-/SSO del. A.Petri

Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR