

Wyrok z dnia 29 marca 2006 r.

II PK 249/05

Trudna sytuacja finansowa wydziału wyższej uczelni może być uznana za ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na czas nieokreślony mianowanemu nauczycielowi akademickiemu na mocy decyzji właściwego organu, po uzyskaniu zgody organu kolegiального wskazanego w statucie uczelni (art. 93 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), jeżeli wybór pracownika do zwolnienia z pracy nie był dowolny lub dyskryminujący.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Zbigniew Hajn, SA Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 marca 2006 r. sprawy z powództwa Bożeny T. przeciwko Politechnice W. z udziałem Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki i uczestnika postępowania Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 26 kwietnia 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2005 r. oddalił apelację Bożeny T. i uczestnika postępowania - Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 grudnia 2004 r., wydanego w sprawie przeciwko Politechnice W. o przywrócenie do pracy, zasądzającego od pozwanej na rzecz powódki kwotę 14.359,20 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 grudnia 2004 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W sprawie tej usta-

lono, że powódka rozpoczęła pracę u strony pozwanej 1 września 1986 r. jako stażysta - mikrobiolog. Z dniem 1 października 1988 r. została mianowana asystentem w Instytucie Chemii Organicznej i Fizycznej na okres do dnia 30 września 1990 r. Następnie pracowała jako starszy asystent, asystent naukowo-dydaktyczny, a od dnia 1 kwietnia 1997 r. na stanowisku adiunkta na Wydziale Chemii. W ostatnich latach sytuacja finansowa Wydziału Chemii była trudna, w związku z czym Rada Wydziału Chemicznego w dniu 26 marca 2003 r. postanowiła przeprowadzić reformę poprzez jego unowocześnienie, zwiększenie efektywności kadry naukowo-dydaktycznej i zmianę struktury organizacyjnej. Jednym ze źródeł finansowania statutowej działalności wydziałów są dotacje przyznawane przez Komitet Badań Naukowych, których wysokość zależy od dorobku naukowo-badawczego danej jednostki mierzonego ilością publikacji, patentów, wdrożeń i wydanych książek. Kierownictwo Wydziału Chemicznego dokonało oceny kadry naukowo-dydaktycznej. Wyselekcjonowano 52 osoby, w tym powódkę, których dorobek naukowy został uznany za niewystarczający. Pismem z dnia 26 marca 2003 r. Rektor Politechniki W., po uprzednim uzyskaniu zgody statutowego organu, tj. Rady Wydziału, wypowiedział powódce stosunek pracy ze skutkiem na dzień 30 września 2003 r. zachowując sześciomiesięczny okres wypowiedzenia. Powódka należy do Związku Nauczycielstwa Polskiego w Politechnice W.

W tak ustalonych okolicznościach faktycznych Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji w zakresie oceny prawdziwości przyczyn rozwiązania umowy o pracę wskazanych w wypowiedzeniu, a w konsekwencji w kwestii uznania, że strona pozwana rozwiązując z powódką stosunek pracy nie naruszyła wymogów z art. 93 ust. 3 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o szkolnictwie wyższym lub ustawa). Przepis ten wskazuje przyczyny, na podstawie których może być rozwiązany stosunek pracy z nauczycielem akademickim mianowanym. W ust. 3 stwarza możliwość rozwiązania stosunku pracy z innych ważnych przyczyn niż określone w ust. 1 i 2. Ustawodawca nie nazwał tych przyczyn, ale wskazał, iż muszą być to ważne przyczyny. Reorganizacja Wydziału jako jednostki organizacyjnej Uczelni podyktowana trudnościami finansowymi jest niewątpliwie ważną przyczyną. Przyczyna ta - zdaniem Sądu - nie spełnia przesłanek opisanych w ust. 2 pkt 3 omawianej ustawy, gdyż nie znosi i nie zmienia struktury uczelni. Natomiast faktyczne trudności ekonomiczne, finansowe i działania podjęte w celu poprawy sytuacji dla każdego pracodawcy są istotne, ponieważ często decydują o bycie danego podmiotu. Sąd Okręgowy podkreślił, że strona pozwana dokładnie określiła sposób i zasady zastosowanej oceny

postępowania w zakresie typowania osób, z którymi zamierzano rozwiązać stosunek pracy. Kryterium tym była analiza dorobku naukowo-dydaktycznego pracowników Wydziału za lata 1998 - 2002. Ocenie tej pozwana poddała wszystkich pracowników, przyjmując jednakowe zasady wobec ocenianych, brak zatem podstaw do uznania, iż przyjęte zasady oceny nie były obiektywne.

Natomiast w kwestii spełnienia formalnych wymogów dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy Sąd Okręgowy zajął odmienne stanowisko niż Sąd pierwszej instancji, uznając, że przepis art. 38 k.p. nie ma zastosowania do mianowanych nauczycieli akademickich, co wynika to z utrwalonego w orzecznictwie poglądu. Przepis art. 93 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym określa, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na mocy decyzji właściwego organu, po uzyskaniu zgody kolegiального organu wskazanego w statucie uczelni. Odwołanie się do zgody właściwego organu kolegiального uczelni, a nie do stanowiska organu związku zawodowego, wiąże się ze specyfiką tych stosunków pracy. W konsekwencji Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, iż rozwiązanie z powódką stosunku pracy przez stronę pozwaną było prawidłowe i nie naruszało żadnych przepisów prawa, a tym samym roszczenia powódki nie były zasadne. Za zbędne uznał dalsze rozważania w zakresie naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 45 § 2 k.p.

W skardze kasacyjnej powódka oraz uczestnik postępowania Ogólnopolski Akademicki Związek Zawodowy w Warszawie podnieśli zarzut naruszenia prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym w związku z art. 18¹ k.p. i art. 38 k.p., 2) art. 93 ust. 3 ustawy, przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a także naruszenie przepisów postępowania: art. 378 § 1 k.p.c. i 382 k.p.c., poprzez nieuwzględnienie i niezbadanie przez Sąd Okręgowy zarzutów apelacji, do których należały: a) zakwestionowanie zaistnienia przypadku „niemożliwości” dalszego zatrudnienia, skoro w okresie sporu zatrudniono „około 6 pracowników” naukowo-dydaktycznych, b) brak analizy i pominięcie sprawozdania finansowego uczelni i podziału zysku za 2002 r. (dobra ocena sytuacji finansowej uczelni), c) brak redukcji zatrudnienia w grupie nauczycieli akademickich (o kwalifikacjach na stanowisko adiunkta), skoro pozwana zatrudniła nowe osoby. Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazali istnienie potrzeby wykładni przepisów art. 124 o szkolnictwie wyższym w związku z art. 18¹ i 38 k.p., które wywołują rozbieżności w orzecznictwie sądów co do kwestii przysługiwania mianowanemu nauczycielowi akademickiemu należącemu do związku zawodowego gwarancji formalnych wypowiedzenia stosunku pracy w po-

staci obowiązku pracodawcy tzw. konsultacji związkowej. Zdaniem skarżących, rozbieżność ta dotyczy istotnego wymogu formalnego związanego z trybem zwolnienia mianowanego nauczyciela akademickiego i powinna być rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy, przy czym argumentacja zawarta w uzasadnieniu wyroku tego Sądu z dnia 4 grudnia 2003 r., I PKN 114/03, nie wydaje się do końca trafna. Nieuprawniona jest także wykładnia *a contrario* art. 98 szkolnictwie wyższym, że tylko „rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy, które nie dotyczą już każdego innego rozwiązania stosunku pracy”. Tymczasem z tego, że ustawa o szkolnictwie wyższym wskazuje zamknięty katalog przyczyn wypowiedzenia czy rozwiązania stosunku pracy nie można wyprowadzać wniosku, że w stosunku do mianowanych nauczycieli akademickich ma miejsce wyłączenie trybu z art. 38 k.p. Wykluczenie obowiązku związkowej konsultacji pozbawia organizację związkową wiedzy o okolicznościach faktycznych i prawnych indywidualnej sprawy pracowniczej dotyczącej członka związku zawodowego. Za obowiązkiem konsultacji przemawiają także argumenty równościowe, skoro przepis art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym został ulokowany w Rozdziale 6 - Przepisy wspólne dla pracowników uczelni. Ponadto art. 18¹ § 1 k.p. stanowi, że pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji. Rozumienie zakresu odesłania w art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym do przepisów Kodeksu pracy musi być takie, iż jako przepis wspólny dotyczący wszystkich pracowników nie może różnicować gwarancji formalnych pomiędzy mianowanymi nauczycielami akademickimi a pracownikami niebędącymi nauczycielami akademickimi. Skarżący zwrócili uwagę, że przewidziana w art. 93 ust. 3 ustawy możliwość rozwiązania stosunku pracy z innych przyczyn na mocy decyzji właściwego organu, po uzyskaniu zgody kolegiального organu wskazanego w statucie uczelni, zamiast opinii organu związku zawodowego, wiąże się ze specyfiką tych stosunków pracy, w których istotne są przede wszystkim oceny dokonywane z punktu widzenia zadań realizowanych przez nauczycieli akademickich w zakresie pracy naukowo-badawczej i dydaktycznej. Ponadto przedmiotem wypowiedzi związku zawodowego jest społeczno-ekonomiczny kontekst rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim w skali całego zakładu. „Dla związku zawodowego nie może być społeczno-ekonomicznie akceptowalna sytuacja, w której z powodu trudności finansowych wydziału dochodzi do zmarnotrawienia przez uczelnię środków publicznych na długoletni proces kształcenia kadry i zwolnienia adiunkta

będącego czasowo w połowie drogi do osiągnięcia stopnia naukowego doktora habilitowanego”.

Dodatkowo skarżący wskazali, że występuje potrzeba wyjaśnienia „inne ważne przyczyny” użytego w art. 93 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym, twierdząc, że w kontekście wzmożonej trwałości stosunku pracy z mianowania wykładowca rozszerzająca tego pojęcia jest niedopuszczalna. Skoro w art. 93 ust. 2 pkt 3 ustawy jedynie zniesienie uczelni lub przekształcenie jej struktury w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie na dotychczas zajmowanym stanowisku może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy, to z przepisu tego należy wnioskować *a contrario*, że każda inna reorganizacja (przekształcenie struktury), która nie czyni dalszego zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku niemożliwym, nie może stanowić podstawy rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim i nie może być ujmowana w kategoriach „innej ważnej przyczyny”. W konsekwencji „reorganizacja podyktowana trudną sytuacją finansową” wskazana w rozpoznawanej sprawie jest rażąco ogólnikowa. Ponadto sytuacja finansowa powinna być odnoszona ściśle do pracodawcy, którym jest uczelnia, a nie do wydziału, który jest jedynie jej jednostką organizacyjną. Sądy obu instancji „trudnej sytuacji finansowej” nie odniosły do pracodawcy (uczelni), ale do wydziału jako jednostki organizacyjnej, co jest oczywistym błędem. Skarżący wskazali, że pojęcie „sytuacji finansowej pracodawcy” pojawia się w prawie pracy w art. 9¹ § 1 k.p., ale jako podstawa do zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a nie jako podstawa do rozwiązania przez państwową uczelnię stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim. W takich okolicznościach sprawy skarżący wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu we Wrocławiu i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut zaniechania konsultacji związkowej wypowiedzenia powódce stosunku pracy nie jest usprawiedliwiony. W tym zakresie skład orzekający podzielił pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 114/03 (OSNP 2004 nr 21, poz. 269), że art. 38 k.p. nie ma zastosowania do mianowanych nauczycieli akademickich. W uzasadnieniu tego stanowiska wskazano, że stosunki pracy

nauczycieli akademickich należą do szczególnych stosunków pracy, uregulowanych osobnymi aktami zwanymi pragmatykami służbowymi. Dla nauczycieli akademickich pragmatyką tą jest ustawa o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się jedynie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Także ustawa o szkolnictwie wyższym zawiera odesłanie ogólne w art. 124, według którego w sprawach wynikających ze stosunku pracy pracownika uczelni, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się Kodeks pracy. Ma ono znaczenie przede wszystkim w stosunku do pracowników uczelni niebędących nauczycielami akademickimi, których stosunek pracy został fragmentarycznie uregulowany w ustawie o szkolnictwie wyższym.

W stosunku do nauczycieli akademickich w ustawie zostały zamieszczone dwa odesłania. Pierwsze, zawarte w art. 98 ustawy dotyczy nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i przewiduje, że rozwiązanie oraz wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy, a zatem tej kategorii nauczycieli dotyczy bez wątpienia obowiązek związkowej konsultacji wypowiedzenia umów o pracę (art. 38 k.p.). Natomiast odesłanie dotyczące mianowanych nauczycieli akademickich, zawarte w art. 97 ustawy, według którego w zakresie roszczeń mianowanego nauczyciela akademickiego z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez uczelnię stosunku pracy za wypowiedzeniem stosuje się odpowiednio przepisy działu drugiego, rozdziału II, oddziału 4 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania z takim nauczycielem stosunku pracy bez wypowiedzenia lub stwierdzenia jego wygaśnięcia - stosuje się odpowiednio przepisy działu drugiego, rozdziału II, oddziału 6 Kodeksu pracy, zostało przedmiotowo zawężone. Skoro ustawodawca wyraźnie i bardzo precyzyjnie wskazał w art. 97 ustawy o szkolnictwie wyższym na zespół przepisów Kodeksu pracy, które - we wskazanym zakresie - mają być odpowiednio stosowane, to gramatyczne rozumienie tego odesłania nie obejmuje odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy o współdziałaniu ze związkami zawodowymi przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony.

Następnie Sąd Najwyższy uznał, że powyższa analiza nie wyklucza całkowicie możliwości stosowania w zakresie wypowiedzenia mianowanym nauczycielom akademickim przepisu art. 38 k.p., a to z uwagi na generalne odesłanie do przepisów Kodeksu pracy zawarte w art. 124 ustawy o szkolnictwie wyższym, który odsyła do

Kodeksu pracy w sprawach wynikających ze stosunku pracy pracownika uczelni, nieuregulowanych w ustawie. W związku z tym rozważył, czy regulacja ustania stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego w ustawie o szkolnictwie wyższym ma charakter regulacji zupełnej, czy też jest to regulacja niepełna. Ustawa o szkolnictwie wyższym zawiera rozdział 2 pod tytułem powstanie i ustanie stosunku pracy nauczycieli akademickich. W zakresie ustania stosunku pracy ustawa uregulowała sposoby rozwiązania stosunku pracy przez nauczycieli akademickich oraz przez uczelnię, przyczyny, w razie zaistnienia których uczelnia może rozwiązać stosunek pracy, a ponadto przypadki wygaśnięcia stosunku pracy z mocy prawa (art. 93-96). Mając na uwadze zakres tej regulacji oraz uwzględniając fakt, że ustawodawca w jej ramach odsyła do Kodeksu pracy w zakresie ściśle określonym w art. 96-98, Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że regulacja ta ma charakter regulacji pełnej, która nie przewiduje postępowania konsultacyjnego z zakładową organizacją związkową na zasadach określonych w art. 38 k.p. przy rozwiązywaniu stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim.

Obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową nie wynika także z przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Przepis art. 30 ust. 2¹ tej ustawy ogranicza bowiem obowiązek konsultacji do indywidualnych spraw ze stosunku pracy, „w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową”. Obowiązku współdziałania się nie domniemywa. Obowiązek współdziałania przewidziany art. 38 k.p. dotyczy tylko umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, nie dotyczy on natomiast innych podstaw nawiązania stosunku pracy. Do przepisów Kodeksu pracy wyraźnie odsyła np. art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.), a do art. 38 k.p. - art. 10 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych oraz art. 13 ust. 4 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. W konsekwencji samo ogólne odesłanie do przepisów Kodeksu pracy nie obejmuje odesłania do jego art. 38 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2003 r., I PK 84/03).

Wnioski wypływające z analizy językowo-logicznej znajdują potwierdzenie w wykładni funkcjonalnej. Przewidziany art. 38 k.p. udział związków zawodowych w wypowiedaniu umów o pracę wiąże się z konstrukcją wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w Kodeksie pracy. Konstrukcja ta nie opiera się na

katalogu przyczyn, których zajście jedynie czyni wypowiedzenie dopuszczalnym, lecz na klauzuli generalnej uzasadnionego wypowiedzenia. Jej koniecznym elementem składowym jest uprzednia, obowiązkowa konsultacja zamierzonego wypowiedzenia umowy ze związkami zawodowymi. Natomiast rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim następuje w razie zaistnienia przyczyn wymienionych w ustawie o szkolnictwie wyższym. Ponadto w przypadku określonym w art. 93 ust. 3 ustawy, który dopuszcza rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim mianowanym na czas nieokreślony z innych ważnych przyczyn z końcem roku akademickiego, rozwiązanie za 6-miesięcznym wypowiedzeniem następuje na mocy decyzji właściwego organu, po uzyskaniu zgody organu kolegiального wskazanego w statucie uczelni. Odwołanie się w przepisie do zgody właściwego organu kolegiального uczelni, zamiast do konsultacji organu związku zawodowego, wiąże się ze specyfiką tych stosunków pracy, w których istotne są przede wszystkim oceny dokonywane przez kompetentne organy uczelni z punktu widzenia podstawowych zadań realizowanych przez nauczycieli akademickich w zakresie pracy naukowo-badawczej i dydaktycznej.

Tak też było w rozpoznawanej sprawie, w której Rada Wydziału Chemicznego oceniała dorobek naukowo-dydaktyczny mianowanych nauczycieli akademickich, uznając dorobek naukowy 52 pracowników za „niewystarczający”. Uznanie tak dokonanej oceny za kryterium doboru pracowników do zwolnienia z pracy wskutek reorganizacji podyktowanej trudną sytuacją finansową Wydziału Chemicznego nie było dowolne, nie nasuwało zastrzeżeń i nie dyskryminowało powódki, która przy tym w skardze kasacyjnej nie postawiła tego rodzaju zarzutów.

Wprawdzie pracodawcą powódki była uczelnia wyższa, to jednak trzeba zważyć, że stanowiska nauczycieli akademickich funkcjonują w konkretnych jednostkach organizacyjnych szkoły wyższej (w wydziałach lub inaczej nazwanych podstawowych strukturach organizacyjnych uczelni), które zgodnie ze statutem pozwanej Politechniki samodzielnie organizują działalność dydaktyczną, naukową i techniczną, dysponując przydzielonym im mieniem oraz środkami finansowymi. Zła sytuacja finansowa Wydziału Chemicznego, któremu brakowało nawet na wynagrodzenia dla pracowników, rósł jego deficyt i małały otrzymywane fundusze, wymuszała podjęcie działań zmierzających do jej uzdrowienia, co przełożyło się między innymi na zwolnienia niektórych pracowników, w tym powódki, których rozwój i dorobek naukowy zostały ocenione jako niezadowolające. Oceniona przez skarżących jako „dobra” sytuacja

finansowa całej pozwanej uczelni nie usprawiedliwia funkcjonowania w jej strukturach lub nieograniczonego dotowania w dużej mierze samodzielnych jednostek organizacyjnych, które tak jak w rozpoznawanej sprawie Wydział Chemiczny, zostały dotknięte wyraźnym kryzysem ekonomicznym wymuszającym niezbędną reorganizację i racjonalizację zatrudnienia w celu uzdrowienia podstaw jego funkcjonowania. Wszystko to oznacza, że trudna (zła) sytuacja finansowa określonego wydziału wyższej uczelni może być uznana za ważną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy na czas nieokreślony mianowanemu nauczycielowi akademickiemu na mocy decyzji właściwego organu, po uzyskaniu zgody organu kolegiálnego wskazanego w statucie uczelni (art. 93 ust. 3 ustawy o szkolnictwie wyższym), jeżeli wybór pracownika do zwolnienia z pracy nie był dowolny lub dyskryminujący, a takich zarzutów nie było w skardze kasacyjnej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji.

=====