

UZASADNIENIE

M. S. w pozwie skierowanym przeciwko P. S. domagała się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 14 832 zł tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu opóźnienia w spłacie od 25 września 2021 r.

Powódka w uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona u pozwanego pracodawcy na stanowisku wicedyrektora do spraw kształcenia specjalnego, zaś do jej zadań należało sprawowanie nadzoru pedagogicznego nad zatrudnionymi w przedszkolu nauczycielami. Argumentowała, że w związku z rozpoczęciem pobierania nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego winna otrzymać od pracodawcy odprawę emerytalną (k.3-5).

P. S. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości. Strona pozwana zaprzeczyła, aby powódka była zatrudniona na stanowisku nauczycielskim, bowiem nie posiadała takich kwalifikacji i nie wykonywała obowiązków właściwych obowiązkom zatrudnionych u pozwanego nauczycieli. Podniosła, że stosunek pracy powódki ukształtowany był w oparciu o przepisy ogólne prawa pracy, wobec powyższego nie znajdują wobec niej zastosowania przepisy ustawy Karta nauczyciela (k. 26-27).

Obie strony zawnioskowały o przyznanie kosztów procesu według norm przepisanych.

W toku procesu strony podtrzymały prezentowane stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

M. S. jest nauczycielem filologii rosyjskiej oraz filologii polskiej. Skończyła studia podyplomowe z zakresu wychowania prorodzinnego i seksualnego, a także organizacji i zarządzania oświatą. W latach 2014 – 2019 powódka była wizytatorem w Wydziale Nadzoru Pedagogicznego Kuratorium Oświaty w S..

Dowód : dyplom ukończenia studiów, świadectwa ukończenia studiów podyplomowych, świadectwo pracy – nienumerowane karty cz. B akt osobowych powódki.

M. S. w okresie od 9 grudnia 2019 r. do 31 sierpnia 2021 r. była zatrudniona na czas określony w P. S. na stanowisku wicedyrektora do spraw kształcenia specjalnego. Stosunek pracy ustął z uwagi na upływ czasu, na jaki została zawarta umowa.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę – k. 41 (także k. 1 część B akt osobowych); świadectwo pracy (k. 2 część C akt osobowych).

Zgodnie ze statutem P. dyrektor zatrudnia w przedszkolu nauczycieli oraz pracowników administracji i obsługi, których liczba jest dostosowana do ilości dzieci objętych opieką. Pracownicy pedagogiczni, administracji oraz obsługi zatrudniani są na podstawie umowy o pracę lub innej umowy cywilno – prawnej. Prawa i obowiązki, a także zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników przedszkola uregulowano regulaminem pracy i regulaminem wynagradzania.

Dowód : statut P. – k. 31-38v.

Do obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało sprawowanie nadzoru pedagogicznego nad placówką, wizytowanie zajęć prowadzonych przez nauczycieli w grupach przedszkolnych oraz klasie tzw. zerowej. M. S. brała aktywny udział w radach pedagogicznych oraz spotkaniach z rodzicami dzieci uczęszczających do placówki.

Wdrażanie programów dydaktycznych zgodnych z podstawą programową w p. powierzono doradcy metodycznemu B. R.. Metodyk przedszkola przekazywał nauczycielom, w jaki sposób wiedzę teoretyczną zastosować w procesie dydaktycznym. Powódka będąc z wykształcenia filologiem, wspierała ten proces w zakresie używanego słownictwa

oraz jego poprawności. B. R. przygotowywała nauczycieli do prowadzenia zajęć dydaktyczno-wychowawczych, a następnie wraz z powódką obserwowała ich przebieg, który był omawiany w gronie pedagogicznym. M. S. uczestniczyła również w omawianiu zajęć.

M. S. była jedynym wicedyrektorem p.. W czasie nieobecności dyrektora p., M. B., w jego zastępstwie, powódka wykonywała obowiązki związane z tą funkcją: odbierała telefony, oprowadzała klientów po p., udzielała informacji na temat p., sprawdzała prawidłowość uzupełniania przez nauczycieli wpisów w dziennikach oraz kontrolowała indywidualne plany pracy, kontaktowała się z urzędami, przekazywała rodzicom niezbędne informacje, sporządzała sprawozdania z działalności p., tworzyła informacje na stronę internetową. Powódka nie prowadziła zajęć pedagogicznych i dydaktycznych z uczniami uczęszczającymi do p..

Dowód : protokoły posiedzeń z rad pedagogicznych – niebieski skoroszyt stanowiący załącznik do akt sprawy, zakres obowiązków doradcy metodycznego – k. 81-84, przesłuchanie powódki – k. 66, przesłuchanie za stronę pozwaną M. B. – k. 66-67, zeznania świadka B. R. – k. 86.

Zgodnie z § 11 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego, pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty lub emerytury, którego stosunek ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony mniej niż 10 lat, dwumiesięcznego – jeżeli był zatrudniony co najmniej 10 lat i posiada co najmniej 5 lat stażu zakładowego oraz trzymiesięcznego w przypadku gdy był zatrudniony co najmniej 15 lat i posiada co najmniej 10 lat stażu zakładowego. Przyjęto, że wynagrodzenie będące podstawą odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Dowód : regulamin wynagradzania P. oraz C. S. oraz regulamin wynagradzania P. B. – czerwony skoroszyt stanowiący załącznik do akt sprawy.

Decyzją z dnia 16 września 2021 r., znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Szczecinie przyznał od 1 września 2021 r. M. S. prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Niesporne , nadto dowód: nienumerowana karta cz. C akt osobowych powódki.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Ustalony w sprawie stan faktyczny był w istocie między stronami bezsporny. Strony procesu nie kwestionowały zarówno zakresu obowiązków powierzonych powódce, jak i faktu uzyskania przez nią prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Poza sporem znajdowała się także kwestia obowiązywania zakładowych aktów wewnętrznych. Istota sporu sprowadzała się do oceny, czy wobec powódki mają zastosowanie przepisy art. 87 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (wg. stanu prawnego na dzień 31 sierpnia 2021 r. - t.j. Dz. U. 2019, poz. 2215, dalej Karta Nauczyciela) traktujące o prawie do odprawy emerytalno – rentowej w związku z rozpoczęciem pobierania nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

Sąd dokonawszy analizy zgromadzonego materiału dowodowego stanął na stanowisku, że brzmienie przepisów prawa powszechnie obowiązującego jak i treść regulacji wewnątrzzakładowych nie uzasadniała prawa M. S. do odprawy emerytalnej.

Przechodząc w pierwszej kolejności do analizy obowiązującego u pozwanego pracodawcy regulaminu wynagradzania, należy zauważyć, iż żaden z przepisów wewnętrznych obowiązujących w zakładzie pracy nie przewidywał odprawy emerytalnej w związku z przejściem pracownika na nauczycielskie świadczenie kompensacyjne. Z tożsamo brzmiących regulacji rozdziału IX § 11 Regulaminu wynagradzania P. S. obowiązującego od 1 września 2019 r. do 31 sierpnia 2020 r. oraz rozdziału IX § 11 Regulaminu wynagradzania P. B. obowiązującego od 1 września 2020 r. wynikało,

że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa emerytalna. Regulacja wewnętrzna u pozwanej w sposób wyraźny warunkowała prawo do odprawy od zdarzenia, jakim jest przejście na rentę lub emeryturę, ustalając jednocześnie zasady ustalania jej wysokości. W treści przedmiotowego regulaminu na próżno szukać związku prawa do odprawy z prawem do nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych. W konsekwencji Sąd doszedł do przekonania, że prawa powódki do odprawy emerytalnej nie sposób wywieść z regulacji wewnątrz zakładowych.

Wypada zauważyć, że brzmienie regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanego, w zakresie, w jakim określało warunki nabycia prawa do odprawy odpowiadało treści art. 92¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510), dalej jako kodeks pracy. Analizując kolejno przepisy ogólne dotyczące wszystkich pracowników Sąd dostrzegł, że zgodnie z art. 92¹ § 1 kodeksu pracy, pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

W orzecznictwie przyjmuje się, że związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter czasowy – gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia, czasowo-przyczynowy – gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i gdy rozwiązanie tego stosunku następuje w chwili przyznania świadczenia, a także funkcjonalny – gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (uchwała Sądu Najwyższego z 29.05.1989 r., III PZP 19/89, wyrok Sądu Najwyższego z 23.11.1993 r., IPRN 111/93). Odprawa przysługuje również pracownikowi, z którym stosunek pracy został rozwiązany w okresie niezdolności do pracy, jeżeli nabył prawo do renty z tytułu tej niezdolności bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego (uchwała Sądu Najwyższego z 4.06.1991 r., I PZP 17/91) albo gdy zgłosił wniosek o świadczenie przed ustaniem zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 30.03.1994 r., I PRN 10/94). Za datę przejścia na emeryturę lub rentę należy uważać albo datę rozwiązania stosunku pracy po uprzednim przyznaniu pracownikowi jednego z wymienionych świadczeń, albo datę przyznania świadczenia, jeżeli nastąpiło to po rozwiązaniu stosunku pracy na wniosek złożony w czasie zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 2.10.1990 r., I PR 284/90).

Przepis art. 92¹ kodeksu pracy wyraźnie stanowi, że prawo do odprawy przysługuje pracownikowi w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Natomiast w poddanym pod rozagę Sądu przypadku, powódka z dniem 1 września 2021 r. rozpoczęła korzystanie, nie ze świadczeń emerytalnych czy też rentowych w związku z niezdolnością do pracy, a z nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego będącego rodzajem świadczenia przedemerytalnego. Warunki nabywania prawa do nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych reguluje ustawa z dnia 22 maja 2009 r. nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 301). Prawo do wskazanego świadczenia przysługuje nauczycielom, wychowawcom i innym pracownikom pedagogicznym zatrudnionym między innymi w publicznych i niepublicznych przedszkolach, którzy spełnili łącznie następujące warunki: osiągnęli wymagany ustawą wiek, mają okres składkowy i nieskładkowy w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 291, z późn. zm.), wynoszący 30 lat, w tym 20 lat wykonywania pracy w jednostkach oświatowych, w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć oraz rozwiązali stosunek pracy (art. 2-4 ustawy). Prawo do świadczenia ustaje z dniem poprzedzającym dzień nabycia prawa do emerytury, która jest ustalona decyzją organu rentowego lub innego organu emerytalno-rentowego, określonego w odrębnych przepisach (art. 8 ustawy). Innymi słowy, świadczenie kompensacyjne może być przyznane osobie, która nie spełnia łącznie wszystkich warunków niezbędnych do przyznania emerytury, gdyż mimo że posiada okres uprawniający do rozpoczęcia emerytury – nie posiada wymaganego wieku. Oznacza to, że spełnienie warunków koniecznych do nabycia nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego nie jest tożsame ze spełnieniem warunków uprawniających do nabycia prawa do emerytury. Fakt, że powódka spełniała wymienione warunki znalazł swój wyraz w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Szczecinie z dnia 16 września 2021 r. i pozostawał w sprawie bezsporny.

Ustanie stosunku pracy, wraz z którym pracownik uzyskuje nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, nie stanowi ustania stosunku pracy „w związku z przejściem na rentę lub emeryturę”, jakiego wymaga art. 92¹ § 1 k.p. Sąd orzekający w niniejszej sprawie przyjmuje za własny pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 maja 2003 r. zapadłym w sprawie prowadzonej pod sygn. akt I PK 257/02: rozwiązanie stosunku pracy, wraz z którym pracownik uzyskuje świadczenie przedemerytalne, nie jest ustaniem stosunku pracy "w związku z przejściem na emeryturę" w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. Zdaniem Sądu, nauczycielskie świadczenie kompensacyjne jest swoistym świadczeniem przedemerytalnym, przysługującym określonej kategorii pracowników – nauczycielom i żadną miarą nie można go utożsamiać z prawem do emerytury, tak jak próbowała to wywodzić strona powodowa, przyrównując je do tzw. emerytur pomostowych. W rezultacie, wobec powyższego Sąd nie znalazł podstaw, aby przyjąć, iż powódka nabyła prawo do odprawy emerytalnej w oparciu o przepisy kodeksu pracy.

Wreszcie należało rozważyć, czy powódce zatrudnionej na stanowisku wicedyrektora do spraw kształcenia specjalnego zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela przysługuje odprawa emerytalna.

Zgodnie z art. 87 Karty Nauczyciela, nauczycielowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, jeżeli nie uzyskał z tego tytułu odprawy przewidzianej w art. 28 Karty Nauczyciela, przyznaje się odprawę w wysokości dwumiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia w szkole będącej podstawowym miejscem jego pracy. W przypadku gdyby nauczyciel przepracował w szkole co najmniej 20 lat, przyznaje się odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia ostatnio pobieranego w szkole będącej podstawowym miejscem jego pracy. Wynagrodzenie stanowiące podstawę do obliczenia wysokości odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wskazany przepis art. 87 Karty Nauczyciela nie ma jednak zastosowania do nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach niepublicznych, niepublicznych placówkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1 ustawy, oraz szkołach niepublicznych i niepublicznych szkołach artystycznych o uprawnieniach publicznych szkół artystycznych w tym do nauczycieli zatrudnionych na stanowisku dyrektora.

W ocenie strony powodowej, M. S. jako nauczyciel zatrudniony na stanowisku wicedyrektora p., była pracownikiem pedagogicznym. Powódka w toku procesu argumentowała, że fakt, iż jest ona nauczycielem winien znaleźć odzwierciedlenie w przysługujących jej uprawnieniach. Sąd orzekający nie podziela jednak tej argumentacji.

Z art. 1 ust. 2 Karty Nauczyciela wynika, że jej regulacjom podlegają nauczyciele zatrudnieni w przedszkolach niepublicznych, z tym że wyłącznie w zakresie określonym ustawą. O ile więc zatem nauczyciele i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w publicznych placówkach podlegają w całości przepisom ustawy Karta Nauczyciela, to wobec nauczycieli zatrudnionych w placówkach niepublicznych przyjęto odmienną zasadę: podlegają oni przepisom ustawy Karta nauczyciela tylko w zakresie określonym ustawą (art. 1 ust. 2 pkt 2 ppkt b Karty Nauczyciela).

W art. 91 b ust. 2 Karty Nauczyciela zostały enumeratywnie wskazane przepisy ustawy Karta Nauczyciela mające zastosowanie do poszczególnych grup pracowników zatrudnionych w placówkach edukacyjnych. Zgodnie z art. 91b ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela, do nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach niepublicznych bez względu na wymiar zatrudnienia, mają zastosowanie przepisy art. 6 (dot. podstawowych obowiązków nauczyciela), art. 6a (dot. oceny pracy nauczyciela), art. 9 (dot. wymaganych od nauczycieli kwalifikacji), art. 11a (dot. legitymacji służbowej nauczyciela), art. 26 (dot. rozwiązania stosunku pracy nauczyciela z mianowania), art. 63 (dot. prawa do ochrony) i art. 75-85z (dot. odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli). Natomiast przepis art. 91b ust. 2 pkt 4 Karty Nauczyciela stanowi, że do nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach niepublicznych oraz innych formach wychowania przedszkolnego prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego oraz niepublicznych innych formach wychowania przedszkolnego w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, w tym do nauczyciela zatrudnionego na stanowisku dyrektora, mają zastosowanie przepisy art. 9a-9i (dot. awansu zawodowego nauczycieli), art. 22 ust. 3 i 4 (dot. obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela zatrudnionego w kilku szkołach), art. 49 ust. 1 pkt 2 i 3 (dot. nagród), art. 51 (dot. nadawania medalu

MEN), art. 70a ust. 4 i 7 (dot. środków na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli), art. 86 (dot. prawa do zaopatrzenia emerytalnego), art. 88 (dot. prawa do wcześniejszej emerytury) i art. 90 (dot. dodatku za tajne nauczanie) oraz przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 70a ust. 9.

Zdaniem Sądu, powódka jako wicedyrektor niepublicznego przedszkola była pracownikiem o którym mowa w art. 91b ust. 2 pkt 4 Karty Nauczyciela, zatem mają do niej zastosowanie przepisy art. 9a-9i, art. 22 ust. 3 i 4, art. 49 ust. 1 pkt 2 i 3, art. 51, art. 70a ust. 4 i 7, art. 86, art. 88 i art. 90 oraz przepisy wydane na podstawie art. 70a ust. 9. Karty Nauczyciela. A contrario nie ma zastosowania do powódki (zatrudnionej na stanowisku wicedyrektora) art. 87 Karty Nauczyciela, stanowiący o prawie do odprawy w przypadku przejścia na nauczycielskie świadczenie kompensacyjne. Przepisu art. 87 nie stosuje się bowiem do nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach niepublicznych, w tym do nauczyciela zatrudnionego na stanowisku dyrektora.

Wszystko powyższe prowadzi do wniosku, że również szczególne przepisy pragmatyki służbowej nie uzasadniały przyznania powódce prawa do odprawy emerytalnej w związku z rozpoczęciem korzystania z nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Stąd też zbytecznym jest prowadzenie dalszych rozważań nad tym, czy powódka spełniała warunki określone przepisem art. 87 Karty Nauczyciela, w szczególności czy jej etat był etatem pedagogicznym. Marginalnie można jedynie odnotować, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, aby M. S. prowadziła zajęcia pedagogiczne. Bez wątplenia powódka posiadała bogate doświadczenie zawodowe oraz kwalifikacje nauczycielskie, co w sposób szczególny predestynowało ją objęcia stanowiska wicedyrektora do spraw kształcenia specjalnego oraz wykonywania powierzonych obowiązków związanych z nadzorem pedagogicznym, tym niemniej wydaje się, że jej zatrudnienie pozostawało bez związku z obowiązkami dydaktycznymi.

W konsekwencji powyższych ustaleń i rozważań powództwo o zasądzenie odprawy w związku z przejściem na nauczycielskie świadczenie kompensacyjne na rzecz powódki zostało oddalone.

Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o przesłuchanie stron, zeznania świadka B. R. oraz zgromadzone w sprawie dokumenty, w szczególności akta osobowe powódki oraz akty wewnątrzzakładowe. Strona powodowa zakwestionowała treść protokołu posiedzenia rady pedagogicznej z dnia 28 czerwca 2021 r., wskazując, że nie odzwierciedla on przebiegu tego spotkania i w całym zakresie różni się od protokołu posiedzenia będącego w posiadaniu powódki. Tym niemniej strona powodowa nie przedłożyła innej wersji wskazanego dokumentu, niż ta złożona przez pozwaną. Nie doprecyzowała także, w jaki sposób powoływany protokół nie odzwierciedla faktów na które powołano ów dowód. Stąd też Sąd uznał wszystkie zgromadzone w sprawie dokumenty za miarodajne dla przyjęcia właściwych ustaleń faktycznych w sprawie. Sąd nie znalazł podstaw, aby podważyć wiarygodność przesłuchania stron oraz zeznań świadka, które były spójne, konsekwentne, a nadto korespondowały z całokształtem materiału dowodowego.

Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w treści art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu należą się odsetki, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty (art. 98 § 1¹ k.p.c.). Na koszty procesu złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika strony powodowej w osobie radcy prawnego, a wynoszące 2.700 zł zgodnie z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018, poz. 265).

Sędzia Joanna Szyjewska – Bagińska

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

2.1.2023 r.

Sędzia Joanna Szyjewska – Bagińska