



Sygn. akt II PK 147/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)
SSN Bogusław Cudowski
SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. M.
przeciwko Muzeum [...]
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 kwietnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 8 listopada 2013 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na
rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

W dniu 7 października 2009 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2010 r. Przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy w

związku ze zmianami organizacyjnymi wynikającymi z wprowadzenia nowego Regulaminu Organizacyjnego z dniem 1 października 2009 r. w Muzeum [...].

Wyrokiem z dnia 9 lutego 2011 r., Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych orzekł o przywróceniu do pracy powoda J. M. do pracy w Muzeum na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Wyrokiem z dnia 8 listopada 2011 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację Muzeum.

W dniu 9 listopada 2011 r. J. M. zgłosił Muzeum swoją gotowość do podjęcia pracy. Zaświadczeniem lekarskim z tego samego dnia został uznany za zdolnego do wykonywania pracy. Oddział Muzeum [...], w którym dotychczas pracował powód został formalnie zlikwidowany w lutym 2012 r. - wówczas nowa struktura organizacyjna weszła w życie. Prace nad tą strukturą organizacyjną trwały od marca 2011 r. Muzeum [...] w dniu 16 listopada 2011 r. ponownie rozwiązało z J. M. umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 29 lutego 2012 r. Przyczyną wypowiedzenia była likwidacja komórki organizacyjnej, w której J. M. był zatrudniony, tj. Oddziału [...]. Muzeum [...] prowadziło rekrutacje na stanowisko kuratora Pałacu [...] oraz kuratora [...]. J. M. posiadał wymagane kwalifikacje do zajmowania ww. stanowisk. Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci dokumentów, które nie budziły wątpliwości Sądu oraz zeznań świadków i powoda.

Dokonując oceny prawnej powyżej nakreślonego stanu faktycznego sprawy, Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo J. M. zasługiwało na uwzględnienie. W myśl powołanego przez Sąd Rejonowy art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W ocenie Sądu Rejonowego powód stał się pracownikiem pozwanego Muzeum jedynie formalnie, a mianowicie podpisywał listę obecności i został skierowany na badania lekarskie w celu stwierdzenia zdolności do pracy. Nie przygotowano dla powoda żadnego stanowiska pracy. Z zeznań świadka E. O. wynikało, że prowadziła ona rozmowy z kierownikami jednostek organizacyjnych w celu ustalenia możliwości wsparcia przez powoda ich pracy, ale nie udało się znaleźć dla powoda stanowiska pracy.

Świadek B. K. zeznała, że nie otrzymała polecenia przygotowania dla powoda stanowiska pracy ani zakresu obowiązków. W ocenie Sądu materiał dowodowy potwierdzał jednoznacznie, że pracodawca wykonywał pozorne czynności, które miały świadczyć o wykonaniu prawomocnego wyroku przywracającego powoda do pracy, a w rzeczywistości nie podjął żadnych działań mających na celu stworzenie dla powoda stanowiska pracy. Natomiast, jak wskazał Sąd Rejonowy, w postępowaniu z odwołania powoda od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 7 października 2009 r. pracodawca powinien udowodnić, że zmiany organizacyjne przeprowadzone w Muzeum skutkowały likwidacją stanowiska pracy powoda. W konsekwencji zaś nieudowodnienia tych okoliczności Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy, a następnie Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego. Wobec tego pracodawca nie mógł ponownie wypowiedzieć powodowi umowy o pracę powołując się na fakt, iż nie było dla powoda stanowiska pracy, gdyż oznaczało by to de facto odmowę wykonania prawomocnego wyroku. W ocenie Sądu pierwszej instancji pomiędzy prawomocnym przywróceniem powoda do pracy czyli pomiędzy dniem 8 listopada 2011 r. a momentem wręczenia mu wypowiedzenia w dniu 16 listopada 2011 r. nie nastąpiły żadne nowe okoliczności, które uzasadniały wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. W takim stanie rzeczy pozwany powinien był przyjąć do wiadomości i wykonać wyrok przywracający powoda do pracy. Zachowanie pozwanego, który ponownie wypowiedział powodowi umowę o pracę było natomiast, jak ocenił Sąd Rejonowy, wyrazem kontestowania decyzji Sądu Rejonowego i Sądu Okręgowego. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że powodowi, który stawiał się do pracy i był gotowy ją świadczyć, nie tylko nie został wyznaczony zakres obowiązków, ale również miejsce pracy. Powód jedynie podpisywał listę obecności i nie świadczył żadnej pracy. Następnie po upływie tygodnia od momentu zgłoszenia gotowości do pracy powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Wedle Sądu przedstawione okoliczności wyraźnie wskazywały na brak realnej woli wykonania przez pozwanego pracodawcę prawomocnego wyroku przywracającego powoda do pracy. W toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji pracodawca powoływał się na zmiany w strukturze organizacyjnej skutkujące likwidacją Oddziału Muzeum – [...]. Jednakże, jak ustalono, prace nad nową strukturą organizacyjną trwały od marca 2011 r., a zatem

jeszcze na etapie postępowania sądowego toczącego się na skutek odwołania powoda od wypowiedzenia mu umowy o pracę w dniu 7 października 2009 r. Zdaniem Sądu pozwany zatem powinien w toku tamtego procesu przedstawiać argumenty i dowody potwierdzające likwidację stanowiska pracy powoda. Skoro tego nie uczynił lub w sposób niewystarczający, to nie mógł następnie ponownie wypowiedzieć powodowi umowy o pracę powołując się na te okoliczności, które zaistniały przed prawomocnym wyrokiem przywracającym powoda do pracy. Zdaniem Sądu akceptacja takiego zachowania sprowadzałaby się do umożliwienia pozwanemu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę dwukrotnie z powołaniem na te same przyczyny i dawałaby pracodawcy możliwość podejmowania prób udowodnienia swoich racji w toku kolejnych procesów sądowych. W ocenie Sądu zarówno pierwsze jak i drugie wypowiedzenie umowy o pracę powoływało się w istocie na tę samą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a mianowicie zmiany organizacyjne skutkujące likwidacją stanowiska pracy powoda, z tym że za drugim razem pracodawca szerzej opisał zmiany organizacyjne. Nie ulegało wątpliwości Sądu, że pracodawca wykorzystał przysługujące mu środki zaskarżenia wyroku Sądu Rejonowego z dnia 9 lutego 2011 r. i wobec przegranej powinien był przystąpić do jego wykonania z zamiarem podjęcia realnych, a nie pozornych działań. Według Sądu Rejonowego zaznaczenia wymagało, że powód został przywrócony na stanowisko kustosza. Zmiany organizacyjne skutkujące likwidacją stanowiska pracy nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę z powodem, jeśli nie wiązały się jednocześnie ze zmniejszeniem zatrudnienia. Innymi słowy, pracodawca miał prawo rozwiązać z powodem umowę o pracę pod warunkiem, że nie było możliwości zatrudnienia go na innym, równorzędnym stanowisku. Sąd ocenił, że tych okoliczności dotyczących zmniejszenia zatrudnienia pozwane Muzeum w toku niniejszego postępowania nie wykazało. Co więcej, według Sądu, z materiału dowodowego wynikało, iż w pozwanym Muzeum prowadzone były rekrutacje na dwa stanowiska, na które powód mógł zostać zatrudniony, gdyż spełniał niezbędne wymagania. W ocenie Sądu pozwane Muzeum miało wobec powyższego możliwość zatrudnienia powoda, zaś nieprawdziwe są twierdzenia, że nie było w strukturze organizacyjnej pozwanego, stanowiska odpowiedniego do kwalifikacji powoda. Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Rejonowy

doszedł do przekonania, że powództwo podlegało uwzględnieniu. Sąd przywrócił powoda do pracy, uznając, iż materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do zastosowania art. 45 § 2 k.p.

Od wyroku Sądu Rejonowego Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 kwietnia 2013 r. apelację wywiodła strona pozwana, zaskarżając powołany wyrok w całości.

Wyrokiem z dnia 8 listopada 2013 r. Sąd Okręgowy Wydział Pracy oddalił apelację strony pozwanej.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko, że strona pozwana nie mogła wypowiedzieć powodowi umowy o pracę, powołując się na okoliczności, o których istnieniu wiedziała przed momentem wydania przez Sąd Okręgowy prawomocnego orzeczenia. Prace nad nową strukturą organizacyjną trwały już w marcu 2011 r., a więc na kilka miesięcy przed wydaniem wyroku przez Sąd drugiej instancji, a zatem strona pozwana powinna wtedy podnieść argument niecelowości przywracania powoda do pracy w związku z zaawansowanymi pracami zmierzającymi do gruntownych przekształceń struktury organizacyjnej pozwanego skutkującymi likwidacją Muzeum [...]. Ocena, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, powinna być dokonana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy. Zdaniem Sądu Okręgowego, trafnie Sąd Rejonowy stwierdził, że zachowanie pozwanego, który ponownie wypowiedział powodowi umowę o pracę było wyrazem kontestowania decyzji Sądu Rejonowego i Sądu Okręgowego. Nie zasadne były również zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 30 § 4 k.p., 45 § 1 k.p. i art. 65 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Pomiedzy prawomocnym przywróceniem powoda do pracy w dniu 8 listopada 2011 r., a momentem ponownego wręczenia mu wypowiedzenia w dniu 16 listopada 2011 r., w ocenie Sądu Okręgowego, nie nastąpiły żadne nowe okoliczności, które uzasadniałyby wypowiedzenie umowy o pracę. Słusznie Sąd pierwszej instancji podkreślił, że pozwany powinien wykonać wyrok przywracający powoda do pracy. O planowanej likwidacji Muzeum [...] strona pozwana miała wiedzę na długo przed 16 listopada 2011 r., gdyż już w samym uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę powoływała się na zatwierdzenie przez Radę Muzeum [...] w dniu 6 kwietnia 2011 r. propozycji likwidacji tegoż muzeum i przekazanie marki nowotworzonemu Muzeum [...] .

Toteż przyczyna wskazana powodowi w wypowiedzeniu była niewątpliwie znana pracodawcy podczas poprzedniego procesu zakończonego prawomocnym przywróceniem powoda do pracy. Skoro podczas tego procesu pozwany nie podnosił zarzutu niecelowości przywrócenia powoda w związku z planowaną reorganizacją, to nie mógł następnie po zaledwie ośmiu dniach rozwiązać umowy o pracę, powołując się na znane mu uprzednio przyczyny, gdyż w ten sposób de facto podważał wyrok przywracający powoda do pracy. W chwili wydawania wyroku przez Sąd Okręgowy procedura przekształcenia struktury organizacyjnej pozwanego, choć zaawansowana, to jednakże nie została jeszcze zakończona, gdyż brak było opinii właściwego ministra odnośnie nowego regulaminu dotyczącego funkcjonowania pozwanego. Zgodnie bowiem z podzielanym przez Sąd Okręgowy zapatrywaniem Sądu Najwyższego istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy nie jest rzeczywistą przyczyną uzasadniającą to wypowiedzenie, jeżeli dokonanie tych zmian wymaga zatwierdzenia przez podmiot niezależny od pracodawcy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 153, OSNP-wkł. 2003 nr 6, poz. 9) Skoro wedle twierdzeń pozwanego Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego nie wydał takowej opinii do dnia 9 grudnia 2011 r. (data sporządzenia odpowiedzi na pozew), to przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę wręczonemu powodowi w dniu 16 listopada 2011 r. była nierzeczywista. Odnosząc się do zarzutu naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 45 § 2 k.p. polegającego na przyjęciu, że przywrócenie do pracy powoda jest celowe w sytuacji, gdy pracodawca faktycznie zlikwidował oddział, w którym zatrudniony był powód – Sąd wskazał, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach polega na dopuszczeniu pracownika do wykonywania czynności należących do jego obowiązków przed rozwiązaniem umowy o pracę. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 557/98. OSNP 2000 nr 6, poz. 219. M.Prawn. 1999 nr 10, poz. 8). Ponadto likwidacja stanowiska pracy nie stoi na przeszkodzie przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa. W szczególności, sąd nie może brać pod uwagę wyłącznie interesu pracodawcy, lecz powinien rozważyć także skutki, jakie odmowa

przywrócenia do pracy wywoła w sferze interesów pracownika, (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 czerwca 2007 r., II PK 37/07, LEX nr 898852). Pomimo likwidacji Muzeum [...], pozwany nadal prowadzi działalność muzealną i zatrudnia kustoszy, zaś kwalifikacje powoda jak najbardziej predestynują go do zajmowania tego stanowiska. Należy również zauważyć, że po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem pozwany prowadził rekrutację na zbliżone stanowiska. Dlatego w ocenie Sądu nie było żadnych przeciwwskazań, aby nie uwzględnić żądania przywrócenia pracownika do pracy. Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, Sąd Okręgowy zauważył, że ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania apelacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia. Nadto nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego osoba, która sama zasady te (lub przepisy prawa) narusza. Takiej osobie nie przysługuje ochrona z art. 8 k.p. W niniejszej sprawie pozwany w ogóle nie skonkretyzował na czym miało polegać naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p., zaś Sąd Okręgowy nie znalazł żadnych podstaw, aby stwierdzić jakiegokolwiek naruszenie tej normy przez Sąd Rejonowy, toteż zarzut ten należało uznać za chybiony. Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, wobec czego oddalił apelację strony pozwanej.

Muzeum [...] zaskarżyło skargą kasacyjną wyrok Sądu Okręgowego z dnia 8 listopada 2013 r. w całości. Przedmiotowemu wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego w postaci: - art. 30 § 4 k.p. przez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę powoda nie była wystarczająca do uznania wypowiedzenia za prawnie uzasadnione i skuteczne; - art. 45 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że stan faktyczny ustalony w sprawie przez Sądy pierwszej i drugiej instancji wyczerpuje przesłanki wymienione w tym przepisie; - art. 45 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że przywrócenie powoda do pracy jest możliwe, zgodne z prawem lub celowe w sytuacji, gdy

pracodawca faktycznie zlikwidował nie tylko stanowisko, lecz całą jednostkę organizacyjną, w której zatrudniony był powód. W skardze wskazano również naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie polegające na wnioskowaniu Sądu w sposób wykraczający poza schematy logiki formalnej, oraz naruszenie Konstytucji RP w postaci art. 11, 20 i 22 Konstytucji poprzez nieuwzględnienie przy orzekaniu uprawnienia Muzeum do swobodnego kształtowania struktury organizacyjnej, w tym także do likwidowania zarówno jednostek organizacyjnych, jak i poszczególnych miejsc pracy. Z uwagi na powyższe skarżące Muzeum wniosło o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę poprzez przekazanie apelacji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania w drugiej instancji i kosztów postępowania kasacyjnego; albo o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę poprzez przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania; względnie, na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c., skarżąca wniosła o orzeczenie o oddaleniu powództwa albo uznanie wypowiedzenia za niezgodne z prawem i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie uzasadniona. W niniejszej sprawie, co nie było kwestionowane przez strony postępowania, zarówno pierwsze jak i drugie wypowiedzenie umowy o pracę powoływało się na tę samą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a mianowicie zmiany organizacyjne skutkujące likwidacją stanowiska pracy powoda, z tym że za drugim razem pracodawca szerzej opisał zmiany organizacyjne. Ponadto pomiędzy prawomocnym przywróceniem powoda do pracy, czyli pomiędzy dniem 8 listopada 2011 r. a momentem wręczenia mu wypowiedzenia w dniu 16 listopada 2011 r. nie nastąpiły żadne nowe okoliczności, które uzasadniały wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Przyczyna likwidacji miejsca pracy powoda była znana. O planowanej likwidacji Muzeum [...] strona pozwana miała wiedzę na długo przed 16 listopada 2011 r., gdyż już w samym uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę powoływała

się na zatwierdzenie przez Radę Muzeum [...] w dniu 6 kwietnia 2011 r. propozycji likwidacji tegoż muzeum i przekazanie marki nowotworzonemu Muzeum [...]. Toteż przyczyna wskazana powodowi w wypowiedzeniu była niewątpliwie znana pracodawcy podczas poprzedniego procesu zakończonego prawomocnym przywróceniem powoda do pracy.

Mając powyższe okoliczności na uwadze wykonanie prawomocnego wyroku o przywróceniu pracownika do pracy nie mogło polegać na kolejnym wypowiedzeniu reaktwowanego stosunku pracy z powołaniem się na przyczynę znaną pracodawcy przed prawomocnym przywróceniem do pracy, która mogła i powinna być wskazywana przez pracodawcę jako okoliczność sprzeciwiająca się możliwości lub celowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 k.p.) w poprzedniej prawomocnie osądzonej sprawie o przywrócenie do pracy (art. 366 k.p.c.). W niniejszej sprawie pozwana takich okoliczności nie wykazała.

Ustawodawca nie definiuje spornego w nauce pojęcia powagi rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.), określa jedynie jej zakres przedmiotowy oraz podmiotowy. Powaga rzeczy osądzonej (*res iudicata*) zaliczana jest do tzw. negatywnych przesłanek procesowych i oznacza niedopuszczalność prowadzenia drugiego procesu co do tego samego roszczenia (*ne bis in idem*), o którym orzeczono prawomocnie, pod rygorem nieważności postępowania (art. 379 pkt 3). Granice przedmiotowe powagi rzeczy osądzonej obejmują nie to, co stanowiło granice powództwa, ale to, co stanowiło przedmiot i podstawę faktyczną rozstrzygnięcia w chwili wyrokowania w myśl zasady wyrażonej w przepisie art. 316 k.p.c.

Mając na uwadze, że powagę rzeczy osądzonej mają zarówno wyroki uwzględniające, jak i oddalające powództwo, tak jak w niniejszej sprawie, wskazać należy że zwłaszcza w przypadku orzeczeń o treści negatywnej wystąpić może instytucja znana jako *causa superveniens*, która dotyczy wygaśnięcia powagi rzeczy osądzonej wskutek zmiany okoliczności faktycznych stanowiących podstawę faktyczną w chwili wyrokowania.

W niniejszej sprawie jednak z taką sytuacją nie mamy do czynienia, skoro nie uległ zmianie stan faktyczny stanowiących podstawę faktyczną w chwili wyrokowania.

W przedziale czasowym pomiędzy wydaniem prawomocnego wyroku przez Sąd Okręgowy w dniu 8 listopada 2011 r., a 16 listopada 2011 r., kiedy to wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę nie doszło do zmiany liczby osób zatrudnionych u pozwanego czy też likwidacji miejsca pracy powoda. Z kolei okoliczności, które miały miejsce wcześniej, winny zostać podniesione podczas poprzedniej rozprawy przed Sądem Okręgowym, toteż były bez znaczenia dla wyjaśnienia niniejszej sprawy.

Odnosząc się zaś do błędnego ustalenia stanu faktycznego polegającego na wskazaniu, że w 2011 r. nie nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powoda oraz, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była nieprawdziwa, wskazać należy, że w ponownym postępowaniu Sądy nie kwestionowały faktu likwidacji miejsca pracy powoda w przeszłości (co bezsprzecznie wynikało z dokumentów), przedmiotem oceny był stan faktyczny, z którego wynikało, że przyczyna wskazana powodowi w powtórnym wypowiedzeniu umowy o pracę była znana pracodawcy już podczas poprzedniego postępowania sądowego tyżącego się w sprawie przywrócenia powoda do pracy. Okoliczność ta miała ten skutek, że ta sama przyczyna wypowiedzenia umowy nie mogła uzasadniać ponownego rozwiązania umowy o pracę z powodem, bowiem oznaczało by to prowadzenie drugiego procesu co do tego samego roszczenia, o którym orzeczono prawomocnie wbrew zasadzie - ne bis in idem.

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji.