



Sygn. akt I PK 147/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa A.W.

przeciwko Miejskiemu Domowi Kultury "B." z siedzibą w K.

o przywrócenie do pracy, odszkodowanie, zadośćuczynienie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 grudnia 2012 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Spółecznych w K.

z dnia 17 stycznia 2012 r., sygn. akt [...]

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powódka A.W. ostatecznie precyzując pozew domagała się zasądzenia odszkodowania w kwocie 3.156 zł wraz z odsetkami z tytułu bezpodstawnego zwolnienia oraz zasądzenia kwoty 16.000 zł tytułem odszkodowania za

dyskryminację - naruszenie zasad równego traktowania, nadto zasądzenia kwoty 12.000 zł za doznane krzywdy i uznanie, że wobec jej osoby stosowany był mobbing, który doprowadził do rozstroju zdrowia i w ostateczności domagała się zasądzenia 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia. Pozwany Miejski Dom Kultury B. w K. wniósł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem Sądu Rejonowego [...] w K. z dnia 6 lipca 2011 r. zasądzono od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 9 lipca 2008 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za dyskryminację, kwotę 3.156 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 26 lutego 2008 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie, kwotę 2.104 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 26 czerwca 2008 r. do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia. W pozostałej części powództwo oddalono, zasądzono od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na stanowisku instruktora kulturalno-oświatowego od 16 sierpnia 2004 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Zgodnie z kartą stanowiska pracy z dnia 1 września 2004 r. powódka podlegała bezpośrednio zastępcy dyrektora MDK.

Po odejściu na emeryturę B.B. pozwany powierzył obowiązki kierowania działem Kulturalno-oświatowym i Artystycznym A.J. Jednocześnie A. J. została upoważniona do zastępowania dyrektora MDK Z. i filii B. podczas jego nieobecności. W dniu stycznia 2006 r. odbyło się zebranie działu merytorycznego MDK Z. Brali w nim udział wszyscy instruktorzy. Nowy zastępca A. J. przedstawiła swoją wizję działania placówki i zapoznała pracowników z zakresem ich obowiązków. Powódka wykonywała powierzone jej obowiązki aczkolwiek już wtedy dało się zauważyć, że powódka negowała najprostsze polecenia A. J. Odbywały się dyskusje, w trakcie których powódka pytała: „a po co? czy teraz dlaczego?”. Często obie osoby rozmawiały ze sobą ostro, instruktorzy oceniali to jak starcie dwóch silnych osobowości.

Dnia 30 lipca 2007 r. Zarządzenie Dyrektora MDK dotyczące powierzenia obowiązków kierowania działem Kulturalno-Oświatowym i Artystycznym oraz zastępowania Dyrektora MDK podczas jego nieobecności A. J. - utraci moc. Od

dnia 1 sierpnia 2007 r. dyrektor powierzył A. J. stanowisko kierownika działu merytorycznego i przyznał dodatek funkcyjny. Z tą datą został sporządzony zakres czynności A. J., w którym wprowadzono postanowienie że starszy instruktor kulturalno-oświatowy podlega Dyrektorowi MDK Z. Zakres czynności został podpisany przez pracownika dopiero w dniu 1 sierpnia 2008 r. Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z regulaminem organizacyjnym pozwanego Dyrektorowi MDK Z. podlegają bezpośrednio zastępca dyrektora ds. kulturalno-oświatowych i artystycznych, główny księgowy, Dział Administracji i Kadr Kierownik Filii B. Zastępcy Dyrektora ds. Kulturalno-Oświatowych i Artystycznych podlegają Dział Kulturalno-Oświatowy i Artystyczny oraz Dział Gospodarczy.

Na początku września 2007 r. odbyło się spotkanie instruktorów, w trakcie którego dyrektor poinformował, że instruktorzy nadal będą podlegać A. J. jako kierownikowi działu. Nienajlepsze stosunki jakie panowały wcześniej między powódką a A. J. zaczęły przybierać na sile. Powódka zaczęła wówczas podważać kompetencje A. J., zaczęła wymagać wydawania jej poleceń na piśmie. Powódka ociągała się z wykonywaniem poleceń wydawanych przez A. J. bądź prowadziła dyskusje na ich temat.

W październiku 2007 r. doszło do większej sytuacji konfliktowej. Została ona wywołana najprawdopodobniej sytuacją, w której A. J. zwracała uwagę powódce by ta nie ściągała afiszy innych instruktorów na imprezy, które miały odbyć się w późniejszym terminie niż imprezy powódki. P.S. słyszał jak dość podniesionym głosem A. J. zwracała się do powódki „ja do ciebie mówię”, a powódka odpowiedziała, "jesteś nikim". A. J. udała się do dyrektora informując o całej sytuacji i żądając, by dyrektor ukarał powódkę za nazwanie jej zerem. Po kilku dniach od zajścia odbyła się rozmowa, w której uczestniczyli powódka, dyrektor, A. J. i kadrowa. W trakcie rozmowy powódka zaprzeczyła by nazwała A. J. zerem. Dyrektor stwierdził, że jeśli jeszcze raz taka sytuacja się powtórzy, to powódka otrzyma karę nagany, na co powódka odpowiedziała, że wtedy dojdzie do spotkania w sądzie.

W listopadzie 2007 r. instruktorzy otrzymali polecenie przeglądu strojów. Taki przegląd wykonywany jest raz na kilka lat. Powódka zgłosiła, że nie może wykonywać tego zadania, bo ma alergię na kurz. Reakcja dyrektora była

nieprzychylna, nie przyjął tego do wiadomości. Dyrektor wtedy powiedział, że „do pracy przychodzi się pracować” i jak się powódce „nie podoba to może się zwolnić”. Powódka otrzymała polecenie od dyrektora dostarczenia zaświadczenia od lekarza. Pozwany zażądał zaświadczenia od lekarza medycyny pracy. Powódka przychodziła do działu kadr, rozmawiała z kadrową na temat zaświadczenia. Domagała się także okazania czynności sprzątaczek, chciała wiedzieć dlaczego ona ma segregować stroje, a nie sprzątaczkę. Celem wystawienia skierowania do lekarza medycyny prac konieczny był opis stanowiska pracy. Wykonała go A. J.. Powódka miała pretensje o to, że otrzymała opis stanowiska pracy jako jedyna. Powódka wykonała zadanie porządkowania strojów ale cała sytuacja była długo komentowana w Domu Kultury.

Powódka prosiła dyrektora o zwiększenie wymiaru jej etatu pracy. Powódka była zainteresowana wymiarem zatrudnienia w pełnym etacie. Powódka zwróciła się do dyrektora o zwiększenie wymiaru etatu albowiem znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej i rodzinnej. Powódka informowała, że jest w trakcie rozwodu z mężem i zmieni się jej sytuacja finansowa. Dyrektor od dnia 1 maja 2007 r. zwiększył wymiar etatu powódce. Powódka cały czas miała pretensje do dyrektora, że nie otrzymała, nagrody rocznej w 2005 r. Powódka miała też pretensje o to, że nie może segregować strojów. Zgłaszała pretensje o to, że musiała przekazywać informacje M.K. odnośnie tuszu. Dla M. K. było dziwaczne to, że zwraca się jej uwagę za pośrednictwem powódki, że używa się za dużo tuszu drukując zaproszenia.

Dyrektor w rozmowach z pracownikami mówił o problemach rodzinnych powódki, wspominał o rozwodzie powódki. Mówił też, że powódka domagała się wyższej pensji lub premii. R.J. słyszała od dyrektora, że powódka skarżyła się, że ma kłopoty rodzinne, rozwodzi się z mężem, nie ma pieniędzy i dlatego dyrektor uległ i zwiększył etat powódce. W rozmowie z M. K. dyrektor wspominał też, że powódka „nie dorastała A. J. do pięć, przyjął ją do pracy z litości, że przedtem była hostessą w domu towarowym. Na imprezy, które organizuje przychodzi kilka osób”. Z zeznań świadka M. K. wynika, że dyrektor pozwanego mówił o powódce, że jest chora psychicznie. W ogóle dyrektor pozwanego lubił mówić o ludziach, że są chorzy psychicznie.

W dniu 28 stycznia 2008 r. A. J. pracowała przy swoim stanowisku pracy, kiedy powódka zapytała ją o przyczyny, dla których zmniejszono liczbę spotkań z podróżnikiem, których organizacją zajmowała się powódka. Obecna na początku rozmowy D.W. opuściła pomieszczenie, w którym były pracownice. A. J. odpowiedziała, iż była to decyzja dyrektora podjęta z przyczyn finansowych, zaznaczyła, iż rozmawiały o tym już wcześniej. Mimo tego powódka w dalszym ciągu miała pretensje co do liczby spotkań, ilości osób, którą mogą w nich wziąć udział. Podczas tej rozmowy do pomieszczenia, w której znajdowała się powódka i A. J. weszła M. K., która nie brała jednak udziału w ich rozmowie. Wówczas powódka zaczęła nowy temat dotyczący przekazywania informacji M. K. jako zastępcy dyrektora od A. J. za pośrednictwem powódki. A. J. nie chciała podjąć dyskusji z powódką na ten temat, prosiła aby ta nie przeszkadzała jej gdyż chciałyby pracować. Powódka jednak w dalszym ciągu poruszała ten temat. Zarzuciła, że kierownicza przekracza swe kompetencje, stara się udowodnić, że jest mądrzejsza od innych, wykorzystywać powódkę do przekazywania informacji innym, traktuje powódkę jak posłańca. Powódka zaczęła mówić podniesionym głosem, później zaś krzyczeć. W trakcie tej rozmowy wszedł dyrektor pozwanego, wobec zastanej sytuacji, nerwowej atmosfery, poprosił obie pracownice do swego gabinetu. Tam dyskusja jeszcze bardziej się zaostrzyła, powódka miała dalsze pretensje do A. J., że ta wykorzystuje ją do przekazywania informacji a powódka jest instruktorem kulturalno-oświatowym, co stanowi przekroczenie jej kompetencji. Dyrektor próbował wyjaśnić co stało się przyczyną tego konfliktu. Powódka zarzuciła, że przez dyrektora i A. J. ma kłopoty małżeńskie. W dalszej rozmowie poruszano jeszcze kwestie wysokości premii przyznawanej powódce, wymiar jej zatrudnienia, skierowanie powódki na badania do lekarza psychiatry wobec jej zachowania i stawianych zarzutów. Rozmowa nie przyniosła żadnych uzgodnień. Przebieg całej rozmowy powódka nagrywała, nie uprzedzając o tym jej uczestników.

W dniu 29 stycznia 2008 r. powódka otrzymała zawiadomienie o nałożeniu kary porządkowej nagany za wywołanie kolejnego konfliktu i kolejnej awantury z kierownikiem działu merytorycznego - A. J., za kolejne sprzeczki ze współpracownicą D. W., aroganckie i bezczelne zachowanie wobec dyrektora,

szantaż emocjonalny, atak słowny, agresję wobec dyrektora, żądanie w formie krzyku wyższej premii uznaniowej za swoją pracę, żądanie zawarcia umowy na pełny etat, za stawianie zarzutu dyrektorowi i kierownikowi działu merytorycznego, że są powodem rozkładu pożycia małżeńskiego powódki, za kreowanie negatywnego wizerunku instytucji przez notoryczne wywoływanie głośnych awantur i publiczne negowanie kompetencji przełożonych.

Powódka od tej nagany wniosła sprzeciw, wskazując, iż nie została wysłuchana przed zastosowaniem wobec niej kary nagany, wobec czego pracodawca naruszył art. 109 § 2 k.p. Pismem z dnia 7 lutego 2008 r. pracodawca poinformował powódkę o odrzuceniu sprzeciwu. W uzasadnieniu swej decyzji wskazał, iż z powódką wcześniej wielokrotnie przeprowadzono różne rozmowy wyjaśniające, przeddzień zastosowania kary nagany również, kiedy to powódka wraz z A. J. zostały wezwane do gabinetu dyrektora celem wyjaśnienia niestosownego zachowania się powódki i krzyków pod adresem kierownika.

W dniu 8 lutego 2008 r. A. J. wydała powódce polecenie zmiany ogłoszeń znajdujących się w gablotach sekcyjnych. Powódka wykonała to polecenie częściowo, wymieniła tylko ogłoszenia na tablicach wewnętrznych, te znajdujące się na tablicach zewnętrznych pozostały nie zmienione. W ciągu kilku następnych dni A. J. przypominała powódce o konieczności wykonania jej polecenia. W dniu 12 lutego 2008 r. A. J. ponownie zapytała powódkę o przyczyny, dla których nie wykonała jej polecenia. Powódka tłumaczyła, że nie miała dostępu do drukarki. Rozmowa przybrała formę przekomarzania się powódki z kierowniczką. Pismem z 13 lutego 2008 r. A. J. poinformowała dyrektora pozwanego o niewykonaniu polecenia.

Dnia 15 lutego 2008 r. powódka została poproszona do dyrektora, który w obecności kadrowej B. M. okazał jej pisma od pracownic D. W. i A. J. i zapytał dlaczego generuje konflikty w zespole. Następnie do pokoju zaproszono A. J. aby wyjaśnić niewykonanie przez powódkę polecenia, gdyż powódka stwierdziła, że wykonała je częściowo. Kiedy A. J. weszła między pracownicami ponownie rozgorzała awantura. Poruszano znowu różne kwestie, spotkanie trwało ponad godzinę. Bezpośrednio po zakończeniu tej rozmowy powódka otrzymała pismo zawiadamiające ją o zastosowaniu kolejnej kary nagany.

Stosunek pracy rozwiązano z powódką oświadczeniem z dnia 31 stycznia 2008 r. W wypowiedzeniu jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy podano naruszenie zasad współżycia społecznego przez nieuzasadnione i ciągle zgłaszanie różnego rodzaju pretensji wobec współpracowników i przełożonych, wyrażanie swojego zdania w formie krzyków zakłócających spokój w miejscu pracy, wymuszanie od przełożonych wyższych świadczeń z tytułu pracy, obrażanie i publiczne negowanie kompetencji oraz kwalifikacji współpracowników i przełożonych, przenoszenie problemów rodzinnych do miejsca pracy i obciążanie winą za ich powstanie współpracowników i przełożonych, konfliktowość i nieumiejętność pracy w grupie, utratę zaufania pracodawcy ze względu na powtarzający się charakter naruszeń.

Sąd Rejonowy uznał dokonane względem powódki wypowiedzenie za nieuzasadnione. Oceniał, że powódka zasadnie negowała kompetencje A. J., która nie miała uprawnień do zajmowania stanowiska kierownika działu merytorycznego. Zarzut konfliktowości powódki mógłby uzasadniać wypowiedzenie umowy, gdyby nie wadliwa organizacja procesu pracy. Zarzut przenoszenia problemów rodzinnych do pracy i obciążanie winą za ich powstanie współpracowników uznał sąd za prawdziwy, ale nie uzasadniał on rozwiązania stosunku pracy tym bardziej, że sam dyrektor mówił pracownikom o problemach rodzinnych powódki. W ocenie sądu powodem ustania stosunku pracy był konflikt powódki z A. J. a nie utrata zaufania do powódki.

Nałożenie na powódkę dwukrotnie kary nagany w odstępie kilkunastu dni uznał sąd za przejaw dyskryminacji a także mobbingu. Do dyskryminacji powódki doszło także przez nieprzyznanie jej premii za 2005 r. Powódka spełniała przesłanki nabycia prawa do tej premii, pozwany zaś nie wykazał niczego przeciwnego. Za przejaw mobbingu uznał także sąd negatywne oceny powódki formułowane przez dyrektora pozwanego, w tym sugerowanie jej choroby psychicznej.

Apelacje od tego wyroku wywiodły obie strony, powódka – co do kwot zasądzonych na jej rzecz odszkodowań i zadośćuczynienia, pozwana w całości.

Wyrokiem z dnia 17 stycznia 2012 r., Sąd Okręgowy w K. na skutek apelacji pozwanego zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1, 4, 5 oddalając powództwo. W

ocenie Sądu Okręgowego z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sąd I instancji wyciągnął wadliwe wnioski.

W pierwszej kolejności zasadny okazał się podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. w zakresie dotyczącym prawomocności rozstrzygnięcia sądu dotyczącego kar porządkowych zastosowanych względem powódki. Powództwo w tym zakresie zostało prawomocnie oddalone w odrębnym postępowaniu. Sąd Rejonowy bezpodstawnie przyjął, że zachowanie powódki związane z kłótniami z A. J. nie było wyłącznie jej udziałem a zastosowane kary niewspółmiernie surowe do naruszenia obowiązków.

Zdaniem Sądu w relacjach powódki i pozwanego nie sposób dopatrzeć się mobbingu. Pogłębionej analizy w tym zakresie zaniechał sąd I instancji. Wskazać natomiast należy, że materiał dowodowy wskazuje na znaczną konfliktowość ze strony powódki, brak stosownego zachowania w miejscu pracy. Postępowanie dowodowe nie wykazało, by wobec powódki używano słów obelżywych lub ją szykanowano. Fakt, że powołanie A. J. na stanowisko nastąpiło niezgodnie ze schematem organizacyjnym nie usprawiedliwiał nagannego zachowania powódki. Analiza poszczególnych zdarzeń, które zdaniem powódki miały stanowić mobbing, nie wskazuje na uporczywe nękanie, zastraszanie czy izolowanie powódki.

Odnosząc się do zarzutu dyskryminacji, za jej element – ze wskazanych wcześniej względów – nie uznano nałożonych na powódkę kar porządkowych. Powódka nie była także dyskryminowana w zakresie premii z 2004 i 2005. W 2004 r. powódka była nowym pracownikiem i nie realizowała żadnych projektów. Natomiast w 2005 r. powódka nie była jedynym instruktorem, który nie otrzymał nagrody, oprócz powódki nagród nie otrzymało także 7 innych instruktorów.

Za zasadne uznał także sąd II instancji rozwiązanie z powódką stosunku pracy. W rozwiązaniu podano część przyczyn, które zostały pozytywnie zweryfikowane w sporze dotyczącym kar porządkowych. Ustalenie, że przynajmniej jedna z wielu podanych w wypowiedzeniu przyczyn jest prawdziwa, czyni wypowiedzenie zasadnym.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik powódki. Jako podstawy skargi wskazał naruszenie przepisów prawa procesowego:

1/ naruszeniu art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 236 § 1 k.p.c. w zw. z art. 18^{3b} k.p. przez ich błędne zastosowanie a art. 236 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie a to w postaci sporządzenia uzasadnienia nieczytelnego w zakresie kontroli ustaleń faktycznych poczynionych przez sąd I instancji

2/ naruszeniu art. 365 § 1 k.p.c. przez jego nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, że rozpatrzenie powództwa o uchylenie kary porządkowej przez inny sąd i orzeczenie w tym przedmiocie prawomocnym wyrokiem stanowi przeszkodę w rozpatrywaniu kar porządkowych w kontekście dyskryminacji pracownika lub słuszności wypowiedzenia;

oraz przepisów prawa materialnego:

3/ art. 100 § 1 k.p. przez jego nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, że powódka obowiązana była wykonywać polecenia osoby nie będącej jej przełożonym zgodnie z obowiązującym regulaminem organizacyjnym,

4/ art.18^{3a} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3b} § 1 k.p. przez jego nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, że udzielenie kar porządkowych jedynie powódce w sytuacji, w której inni pracownicy nie stawiają się do pracy i otrzymują wynagrodzenie nie stanowi dyskryminacji tak jak dyskryminacji nie stanowi zaniechanie wypłaty powódce premii za 2005 r.

5/ art. 94³ § 1 – 3 k.p. przez ich nieprawidłowe zastosowanie polegające na przyjęciu, że:

- nakazanie powódce wykonywania poleceń dwóch przełożonych, z których jeden nie istniał w strukturze organizacyjnej spełnia wymóg zapobiegania mobbingowi,

- forsowanie rozwiązań dotyczących podległości służbowej powódki przez niewybredne komentarze w obecności pracownika nie prowadzi do mobbingu,

6/ art. 45 § 1 k.p. przez jego nieprawidłowe zastosowanie polegające na przyjęciu, że fakt wcześniejszego ukarania powódki karą porządkową oraz że zachowanie powódki w warunkach poddanie jej presji osoby nie będącej przełożonym stanowi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna wymagała oddalenia jako bezzasadna.

Sformułowane w skardze kasacyjnej zarzuty dotyczą, gdy poddać je syntezie, trzech zasadniczych kwestii. Po pierwsze powódka zarzuca, że została podporządkowana osobie, której nie powinna była być podporządkowana. Wadliwe umocowanie przełożonego z jednej strony nie rodziło – zdaniem skarżącej – obowiązku wykonywania jej poleceń, z drugiej strony stan taki stanowił element mobbingu a następnie nieuzasadnionego rozwiązania z powódką stosunku pracy. Zarzucała zatem naruszenie zarówno art. 100 § 1 k.p., jak i art. 94³ § 1- 3 k.p.

Po drugie pojawił się w skardze kasacyjnej wątek dotyczący nałożonych na powódkę przez pracodawcę kar porządkowych. W szczególności sformułowano zagadnienie, czy kary te można uznać za przejawy dyskryminacji oraz podstawy rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy zostały one uznane przez właściwy sąd pracy za zasadne.

Problem dyskryminacji powraca – po trzecie - także w aspekcie odmowy przyznania powódce premii za 2005 r., wskutek czego należy to zagadnienie uznać za trzecią zasadniczą kwestię.

Według tak ujętego klucza wypada zanalizować zasadność zarzutów skargi kasacyjnej.

W argumentacji przytoczonej w skardze pełnomocnik powódki podnosi, odnośnie pierwszej z wymienionych kwestii tj. podległości służbowej, że inaczej podporządkowanie powódki wyglądało w świetle struktury organizacyjnej pozwanego, a inaczej w praktyce. Istniały bowiem 2 osoby, którym powódka miała być podporządkowana. Wskazuje, że taki stan mógł rodzić niepewność u pracownika i trudności w wykonaniu poleceń. Stan ten w przypadku pozwanego był wynikiem wadliwości działań osób kierujących instytucją, wskutek których nie dopuszczono do kierowania jednostką osoby, która powinna to czynić a uprawnienie to przyznano innej pracownicy. Uprawnienie to kwestionowała powódka. W związku z tym, zdaniem strony skarżącej, wadliwie zastosowano art. 100 § 1 k.p. przyjmując, że powódka nie wykonywała poleceń przełożonego.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie dopatruje się naruszenia tego przepisu. Trafnie *ad casum* przyjęto, że powódka nie wykonywała poleceń przełożonej. Prawo pracy, obok zapewnienia ochrony pracownikowi, pełni

także funkcję organizatorską, zapewniając skuteczność funkcjonowania pracodawcy. Służy temu m.in. ujęty w ramach stosunku pracy obowiązek wykonywania przez pracownika pracy w warunkach podporządkowania kierownictwa pracodawcy (art. 22 k.p.). Nie jest rolą pracownika decydowanie o prawidłowości struktury organizacyjnej pracodawcy i właściwej obsadzie stanowisk. Z pewnością nie sposób z treści stosunku pracy wywieść dla pracownika uprawnienia do kontestowania takiego stanu rzeczy, szczególnie prawa odmowy wykonywania poleceń. Niezależnie bowiem od wadliwości lub prawidłowości obsady pracodawca musi funkcjonować i w przyjętych ramach organizacyjnych powierzać pracownikom pracę do wykonania. Na marginesie tylko niniejszego wyводу wypada podkreślić, iż podległość dwum kierownikom jest spotykana w praktyce, szczególnie w sytuacji gdy zadania pracodawcy są wielorakie i podległość musi dotyczyć wszystkich zadań (np. szpitale, filharmonia, uczelnia wyższa). Nie jest ona nigdy oceniania z góry jako dyskryminująca.

W stanie faktycznym sprawy powierzenie powódce prac przez A. J. napotykało na trudności, powódka bowiem zwlekała z wykonaniem zadań lub ich w ogóle nie wykonywała. Nie ma przy tym podstaw do twierdzenia, że powódka mogła mieć wątpliwości co do tego, które zadanie wykonać, co miałyby wynikać z funkcjonującej „dwuwładzy” w braku stosownych rozstrzygnięć kierownictwa. Faktem pozostaje, że rozstrzygnięcia owe funkcjonowały i wyraźnie wskazywały kompetencje A. J. do kierowania pracą m.in. powódki. Powódka nie powinna mieć i nie miała wątpliwości, czyje polecenia wykonywać. To, że tego nie czyniła, wynikało z konfliktu między nią a A. J. Kwestionowanie zasadności powierzenia tej ostatniej stanowiska kierowniczego stanowić miało dla powódki jedynie argument dla odmowy realizacji obowiązków pracowniczych. Tego rodzaju stanowisko pozostaje nieuprawnione. Powtórzmy bowiem raz jeszcze, niezależnie od zarzutów pod adresem prawidłowości ukształtowania w ten sposób struktury kierownictwa, funkcjonowanie zakładu pracy wymaga podporządkowania pracowników poleceniom przełożonych, o ile są zgodne z umową o pracę i prawem. Polecenia przekazywane powódce nie wykraczały poza te granice, a zatem można i należało oczekiwać ich wykonania.

Oczywiście Sąd Najwyższy daleki jest od stwierdzenia, że pracownik musi zawsze bezkrytycznie przyjmować stan, w którym faktyczne rozłożenie kompetencji kierowniczych pozostaje sprzeczne z regulacjami prawnymi obowiązującymi u pracodawcy. Nie sposób także odmówić pracownikowi prawa do kwestionowania tego stanu rzeczy, tyle że na stosownej drodze. Trafnie Sąd Okręgowy uznał, że wszczęcie postępowania administracyjnego mającego na celu wyjaśnienie i usunięcie wadliwości organizacyjnych powinno było wystarczyć. W takiej sytuacji pracownik winien jednak wykonywać swoje obowiązki pracownicze nawet względem „wadliwie” powołanego przełożonego. O ile nie można mu czynić zarzutu, że kwestionuje wadliwość działania pracodawcy i jego struktury organizacyjnej, o tyle prowadzenie tych działań przez pracownika nie może stanowić wystarczającego uzasadnienia dla niewykonywania obowiązków pracowniczych.

W konsekwencji zasadne okazują się te elementy uzasadnienia wypowiedzenia, które odnoszą się do relacji powódki do przełożonych, w tym umiejętności pracy w zespole.

„Wadliwie” powołanie przełożonego nie może zostać także uznane za element mobbingu. Niezależnie od oceny prawnej faktu powierzenia A. J. kompetencji kierowniczych nie ma podstaw w stanie faktycznym sprawy do twierdzenia, że było to działanie skierowane akurat przeciwko powódce, zorientowane na wynikające z art. 94³ § 2 k.p. skutki co do osoby pracownika.

Wypada przypomnieć, że zgodnie z art. 94³ § 2 k.p., *„Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu ośmieszenie pracownika izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”*. Definicja Kodeksu pracy wyczerpuje większość przedstawionych i typowych objawów potwierdzających stosowanie mobbingu w miejscu pracy i, co najważniejsze, kładzie nacisk na fakt, iż nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie. Przyjmuje się, iż długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy to co najmniej 6 miesięcy. Nie jest to jednak żadna sztywna granica. Czas trwania terroru

psychicznego musi być oceniany indywidualnie (wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06 – OSNP 2008/5-6/58). Druga, ważna przesłanka to „uporczywość” zachowania pracodawcy. Chodzi tutaj o duże nasilenie złej woli ze strony pracodawcy. Zmierza on do zaniżenia samooceny ofiary i wyizolowania z zespołu. W świetle przedstawionej definicji nie są mobbingiem w sensie prawnym jednorazowe akty przemocy, wewnętrzne poczucie dyskomfortu w miejscu pracy, niezależne od zachowań zewnętrznych, uzasadniona krytyka przez pracodawcę, konflikty w miejscu pracy, które są otwarte i występuje w nich równorzędność podmiotów - nie ma ofiary, niegrzeczne zachowanie pracodawcy, wykorzystywanie fachowości pracownika, zła organizacja pracy, która powoduje duże natężenie pracy w pewnych okresach, brak zastępcy na stanowisku. W sprawie niniejszej wszystkie powoływane przez powódkę działania pracodawcy nie miały charakteru przemocy psychicznej. Funkcjonująca u pozwanego organizacja pracy, nawet gdyby ocenić ją za wadliwą nie stanowiła o mobbowaniu pracownika. Raczej, fakt niewykonywania pracy przez powódkę mógł prowadzić do przekonania, iż to powódka zmierza do zdyskredytowania poleceń i w ten sposób poniżenia A. J.. Stałe niewykonywanie poleceń stanowi bowiem o ignorowaniu pracodawcy i jego działalności, prowadzi też do obniżenia autorytetu osób zajmujących stanowiska kierownicze, prowadzi do dezorganizacji procesu pracy. Nie może przeto być aprobowane przez pracodawcę. W tym ostatnim kontekście trzeba też wskazać, że w literaturze podnoszony jest problem relacji między mobbingiem a korzystaniem przez pracodawcę w pełni z jego uprawnień kierowniczych i nadzorczych. Rozważa się, czy pracodawca narusza prawo, kiedy konsekwentnie egzekwuje wykonanie poleceń przez pracownika (przy założeniu, że są one zgodne z prawem) i mieszczą się w zakresie prawa (por. M. Gładoch, *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy*, PiZS 2006 nr 4, s.20; por. także W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku (art. 94³ k.p.)*, PiP 2004 nr 12, s. 70.), uznając, że wszystko powinno zależeć od zakresu podporządkowania pracownika, a zatem rodzaju pracy przez niego wykonywanej i zakresu jego autonomii pracownika. Sąd Najwyższy, orzekający w niniejszej sprawie, generalnie przychylił się do tego ogólnego zapatrywania. Podporządkowanie powódki było standardowe. Miał on wykonywać swoją pracę, a

polecenia nie zmieniały zakresu tej pracy i godzin jej wykonywania. Raczej dotyczyły konkretnych zadań, mieszczących się w rodzaju pracy powódki. Nie były przeto w żadnym zakresie ekstraordynaryjne. W tym kontekście oceniając sprawę Sąd Najwyższy uznaje, że nie stanowi mobbingu wykorzystywanie umiejętności zawodowych pracownika w zwykłym zakresie nawet wówczas, gdy subiektywnie pracownik uważa, że wobec nieprawidłowego usytuowania go w strukturze organizacyjnej nie powinien pracy zlecanej wykonywać.

Sam konflikt między współpracownikami czy przełożonym a podwładnym nie oznacza jeszcze mobbingu. Konieczne są działania, mające cechę uporczywości i długotrwałości, a zatem przejawiane przez pracodawcę lub współpracowników względem ofiary mobbingu z określonym nasileniem, występujące przez dłuższy czas. Tymczasem jak ustalono spory między powódką a A. J. miały swe źródło w dużej mierze w stosunku powódki do powierzanych jej zadań i obejmowały kwestionowanie pozycji przełożonej. Nie ma powodów do dopatrywania się w tej formie „organizacyjnej” wadliwości skutkującej mobbingiem. Nie wykazano bowiem, by owa „wadliwość” przekładała się na mobbing względem innych pracowników ani w ogóle, że miała taki właśnie cel.

Nie bez znaczenia pozostaje także fakt, że nie da się ustalić związku występującego u powódki rozstroju zdrowia z sytuacją w pracy. Abstrahując od roli powódki w zaistnieniu tych zdarzeń, także okoliczności z zakresu jej życia prywatnego mogły i wpłynęły na stan zdrowia. Nie da się stwierdzić, co wprost wynikało z opinii biegłych, które ze zdarzeń (okoliczności życia prywatnego czy zawodowego) spowodowały rozstrój zdrowia.

Kolejne podniesione w skardze kasacyjnej zagadnienie odnosi się do stosowania przez pracodawcę kar porządkowych, co miało – zdaniem strony skarżącej – stanowić składnik mobbingu a także dyskryminować powódkę. Przede wszystkim jednak skarżąca zarzuca, że sąd II instancji bezpodstawnie zwolnił się od badania możliwości dyskryminowania powódki w ten sposób argumentując to stanem prawomocności orzeczeń dotyczących zastosowanych względem powódki kar porządkowych.

W pierwszej kolejności wypada w ogóle rozstrzygnąć, czy stosowanie tego rodzaju środków, jako swoistych sankcji, w ogóle może stanowić ze strony

pracodawcy dyskryminację. Godzi się przypomnieć, że w świetle art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Dla stosowania sankcji dyscyplinarnych nie ma miejsca w tym katalogu, chyba, że ujmować je w ramach „warunków zatrudnienia”. W literaturze ujmuje się jednak, że należą do nich określenie norm i wymiaru czasu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego, stawki wynagrodzenia i dodatki do niego, przepisy i zasady bhp, uprawnienia związane z rodzicielstwem i uprawnienia pracowników młodocianych (por. A. M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2004, s. 93). W tak ujmowanym porównaniu nie ma zatem miejsca na kary porządkowe.

Pewne wątpliwości może na tym tle budzić treść art. 18^{3b} § 1 k.p., w którym określa się skutki naruszenia zakazu dyskryminacji, przy czym wymienione w pkt 1-3 konsekwencje działania dyskryminującego mają charakter przykładowy („w szczególności”). Wątpliwe pozostaje jednak wyprowadzanie z tej redakcji przepisu wniosku, że możliwe byłoby dyskryminowanie pracownika polegające na stosowaniu wobec niego norm o odpowiedzialności.

Sprzeciwia się temu sam katalog przypadków, w których może dojść do dyskryminacji pracownika. Zasadniczo obejmuje on uprawnienia pracownicze, takie jak samo istnienie stosunku pracy, a w jego ramach wynagrodzenie, dostęp do awansów, innych świadczeń związanych z pracą czy szkoleń. Na tym tle negatywnie wyróżniałoby się stosowanie sankcji, które nie stanowią przecież ani uprawnień pracowniczych, ani nie zmierzają do ich realizacji. Stosowanie sankcji stanowi uprawnienie pracodawcy i to zmierzające do zapewnienia wykonywania przez pracowników ich obowiązków.

Nie bez racji także pozostają argumenty przytoczone przez Sąd Okręgowy w zakresie prawomocności rozstrzygnięcia o karach porządkowych. Oznacza ono, stosownie do art. 365 § 1 k.p.c. związanie wszystkich organów stosujących prawo co do legalności zastosowanych wobec powódki kar porządkowych. Tymczasem badanie tych zachowań pracodawcy w niniejszym postępowaniu pod kątem dyskryminacji miałoby, w zamyśle strony powodowej, doprowadzić do stwierdzenia, że w ten sposób powódka była dyskryminowana. Oznaczałoby to ni mniej ni więcej,

że nałożenie na nią kar porządkowych było niezgodne z prawem – z przepisami o zapobieganiu dyskryminacji. Takie oceny pozostają jednak wprost sprzeczne z prawomocnie ustaloną kwestią, iż kary zastosowane zostały prawidłowo.

Nie ma przy tym znaczenia podnoszona w skardze kasacyjnej kwestia, że w ramach oceny prawidłowości zastosowanej kary porządkowej nie ma miejsca na badanie, czy zastosowana została zgodnie z dyrektywami antydyskryminacyjnymi. Jak to już bowiem wyżej wywiedziono stosowanie kar porządkowych nie stanowi działania, które mogłoby być oceniane przez pryzmat dyskryminacji.

Odmienne stanowisko prowadziłoby do wniosku, że w ramach oceny sposobu zastosowania kary mieści się nie tylko element indywidualny, ale także zbiorowy – konieczność porównania, czy inni pracownicy także naruszali swoje obowiązki i czy w stosunku do nich pracodawca zastosował kary porządkowe. Tego rodzaju praktyka grozi po pierwsze rozszerzaniem do dysfunkcyjnych granic sporów na tle kar porządkowych. Sąd byłby bowiem zmuszony badać zachowania nie tylko ukaranego pracownika, ale także bliżej nieokreślonej grupy innych pracowników. W dalszej kolejności w tak ujętym porównaniu zagubieniu ulega indywidualnych charakter zastosowanej względem konkretnego pracownika kary. Zgodnie z art. 111 k.p. przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę rodzaj naruszonych przez pracownika obowiązków, stopień jego winy i dotychczasowy stosunek do pracy. Elementy te okazywałyby się mało istotne, albowiem równie ważny byłby stosunek do pracy innych osób, fakt, czy naruszały one obowiązki pracownicze w sposób zawiniony. Wreszcie, co wydaje się nie mniej ważne, przyjęcie, że pracodawca zastosował karę porządkową w sposób dyskryminujący, bo wobec jednego a nie większej liczby pracowników, czyniłoby zastosowaną karę niezgodną z prawem. Niezależnie zatem od tego, czy pracownik rzeczywiście naruszył swoje obowiązki i czy zasadne było usankcjonowanie tego faktu ze względu na jego winę i stosunek do pracy, nałożenie kary byłoby wadliwe. Wskutek takiej oceny pracownik naruszający swoje obowiązki unikałby kary.

Z tych wszystkich względów, zdaniem Sądu Najwyższego, stosowanie kar porządkowych nie może stanowić dyskryminacji pracownika, tym bardziej w sytuacji, w której prawidłowość nałożenia kar została zweryfikowana w toczącym się wskutek odwołania od tych kar postępowaniu.

Problemu dyskryminacji dotyczyły także zarzuty naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 236 § 1 k.p.c. w zw. z art. 18^{3b} k.p. przez ich błędne zastosowanie a art. 236 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie. Kwestia dotyczyła nieprzyznania powódce premii regulaminowej, mimo przyznania jej części pracownikom.

W tym kontekście wypada uzupełnić przedstawione wcześniej rozważania dotyczące dyskryminacji o jeszcze jeden element. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. dyskryminacja ma zawsze swoją przyczynę w postaci określonych prawnie okoliczności osobistych dotyczących pracownika. Należą do nich płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. W orzecznictwie zwraca się uwagę, że dyskryminacja w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11² k.p.), oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji i domaga się zastosowania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji, oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). W sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników

kierował się obiektywnymi przesłankami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 oraz z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98). Uzasadnienie zarzutu dyskryminacji nie może być ogólne, twierdzenia powoda powinny nawiązywać do okoliczności wskazanych przez pracodawcę, jako względy, którymi się kierował różnicując pracowników (art. 18^{3b} § 1 k.p. *in fine*) (wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, LEX nr 442864).

Podsumowując powyższe rozważania należy stwierdzić, że powódka - dochodząc zasądzenia od pozwanej premii regulaminowej z powołaniem się na naruszenie w stosunku do niego zakazu dyskryminacji w odniesieniu do szeroko pojętego wynagrodzenia (art. 18^{3c} § 2 k.p.) - powinna wykazać, że spełniał każdą z wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p. cech istotnych w takim samym stopniu jak inni pracownicy zatrudnieni w tym samym dziale (departamencie), którzy otrzymali premie), a mimo to została potraktowana gorzej od innych. Inaczej mówiąc, powódka powinna była wykazać, że do nierównego traktowania doszło z którejś z przyczyn wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p., aby móc dochodzić zasądzenia. Powódka nie podjęła próby wykazania, że został pominięty przy przyznawaniu nagród z którejś z przyczyn dyskryminacji przewidzianych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (por. wyrok SN z 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, wyrok SN z 29 marca 2011 r., I PK 231/10 oraz z 23 maja 2012 r., I PK 173/11). Okoliczność ta nie została przez stronę powodową wykazana ani nawet uprawdopodobniona. Ta zaś okoliczność uzasadniała oddalenie roszczenia strony powodowej.

Odnosząc się jednak do podniesionych w skardze zarzutów procesowych dotyczących dyskryminacji wypada je uznać za częściowo trafne, choć nie uzasadnia to zmiany lub uchylenia rozstrzygnięcia. Znaczącym ograniczeniem dla możliwości oceny tych zarzutów pozostaje treść art. 398³ § 3 k.p.c. Sąd Najwyższy pozostaje związany ustaleniami faktycznymi i oceną dowodów poczynionych przez sądy powszechne. Ponadto Sąd Najwyższy pragnie przypomnieć, że zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. podstawę skargi kasacyjnej mogą stanowić tylko takie naruszenia prawa procesowego, które mają wpływ na treść orzeczenia. W takim zakresie, w jakim zarzuty pozostają trafne, a dotyczy to naruszenia art. 236 § 1 k.p.c., nie miały one wpływu na jego treść.

Nie negując istotnej roli art. 236 § 1 k.p.c. w zakresie dowodów z dokumentów w postępowaniu cywilnym nierzadko nie dopuszcza się w sposób wyszczególniony określonych dokumentów jako dowodów. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2011 r., sygn. III SK 52/10 wyrażony został pogląd, że przeprowadzenie dowodu bez wydania postanowienia przewidzianego w art. 236 k.p.c. nie jest z reguły uchybieniem mogącym mieć wpływ na wynik sprawy, jeżeli - pomimo braku postanowienia dowodowego - okoliczności postępowania pozwalają na przyjęcie w dostatecznie pewny sposób, że zebrany i rozpatrzony materiał dowodowy będący podstawą merytorycznego orzekania podlegał regułom kontradiktoryjności procesu.

W skardze kasacyjnej strona powodowa zarzuca wyrokowi także naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. Judykatura dopuszcza, aczkolwiek wyjątkowo, by naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. wypełniało podstawę kasacyjną, o której mowa w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Może to mieć miejsce wówczas, gdy skutek uchybienia wymaganiom wynikającym z art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej (por. np. wyrok SN z dnia 19 września 2007 r. sygn. akt II CSK 175/07; wyrok SN z dnia 7 listopada 2007 r., sygn. akt II CSK 390/07; wyrok SN z dnia 9 listopada 2007 r., sygn. akt V CSK 263/07; wyrok SN z dnia 28 listopada 2007 r., sygn. akt V CSK 288/07; wyrok SN z dnia 11 stycznia 2008 r., sygn. akt V CSK 240/07, wyrok SN z dnia 6 lutego 2008 r., sygn. akt II CSK 421/07, wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2008 r., sygn. akt II CSK 615/07, postanowienie SN z dnia 29 maja 2008 r., sygn. akt II CSK 58/08, postanowienie SN z dnia 29 maja 2008 r., sygn. akt II CSK 59/08). Zastosowanie zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. wypada jednak ograniczyć do przypadków wyjątkowych, a zatem takich, w których całe uzasadnienie nie spełnia wymaganych warunków. Jest naturalne, że części uzasadnienia poświęcone odpowiednim kwestiom merytorycznym mają, w tym – tak jak w niniejszej sprawie – poszczególnym roszczeniom – w różnym rozmiarze analizują każde zagadnienie. Całkowite pominięcie określonej kwestii w uzasadnieniu mogłoby stanowić podstawę zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. W zaskarżonym orzeczeniu problem dyskryminacji płacowej za 2005 r. nie został pominięty. Ustalenia faktyczne w tym zakresie Sąd Okręgowy poczynił, choć w formie dość syntetycznej. Nie uzasadnia to jednak modyfikacji rozstrzygnięcia ze

względu na takie naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., które byłby władny podjąć Sąd Najwyższy.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

/tp/