

POSTANOWIENIE

Dnia 18 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa D.G.

przeciwko Szpitalowi Specjalistycznemu w N.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 18 października 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Spółecznych w Nowym Sączu

z dnia 21 marca 2022 r., sygn. akt IV Pa 36/21,

1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**2) nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego
pозwanego.**

M.G.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w Nowym Sączu wyrokiem z dnia 21 marca 2022 r. oddalił apelację wniesioną przez powódkę D.G. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Nowym Targu z dnia 5 października 2021 r., oddalającego powództwo o zasądzenie od pozwanego Szpitala Specjalistycznego w N. odszkodowania w kwocie 20.570 zł za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od dnia 1 czerwca 2019 r. do dnia 28 lutego 2021 r., a nadto o ustalenie, że poczynszy od marca 2021 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki będzie wynosić 4.399 zł miesięcznie.

Powódka D.G. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 21 marca 2022 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest art. 18^{3a} k.p. w związku z art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 8 k.p., art. 11² k.p., art. 18^{3c} § 3 k.p., art. 22 k.p. i art. art. 18^{3b} § 1 k.p. w związku z art. 6 k.c., a także naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 233 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca podniosła między innymi, że w niniejszej sprawie występuje potrzeba wykładni przepisów art. 11 k.p. oraz art. 18^{3c} k.p., które budzą poważne wątpliwości. W opinii skarżącej, doktryna i orzecznictwo mają poważne problemy z interpretacją znaczenia pracy o jednakowej wartości, dlatego sądy mają trudność z zakwalifikowaniem poszczególnych prac do tej właśnie grupy, czyli takiej, która przedstawia jednakową wartość. Skarżąca powołała się przy tym przykładowo na komentarze do art 18^{3c} k.p. (Komentarz do Kodeksu Pracy Tom I. Art. 1-113, 2020, wyd. V, pod red. K.W. Barana oraz Komentarz do Kodeksu Pracy, A. M. Świątkowski, 2018, wyd. 6, legalis,), w których mówi się wprost, że „najwięcej trudności stwarza interpretacja prac porównywalnej wartości z tego względu, że zakłada się porównywanie prac *de facto* niejednorodnych” oraz „w razie rozbieżności zapatrywań między stronami stosunku pracy na temat wartości wykonywanych prac przez porównywane kategorie pracowników (np. kobiety i mężczyzn), z których jeden pracownik domaga się od pracodawcy wynagrodzenia wypłacanego według wyższej stawki niż osobie innej płci, sąd pracy powinien powołać biegłego, który w oparciu o przedstawione przez strony sporu dowody dokumentujące kwalifikacje zawodowe, praktykę i doświadczenie zawodowe, zakres odpowiedzialności, wysiłek związany z wykonywaniem porównywalnych prac oceni wartość wykonywanych prac, za które pracownik domaga się wypłaty takiego samego wynagrodzenia”. Komentarze te jednoznacznie potwierdzają więc, że w doktrynie występują poważne wątpliwości w zakwalifikowaniu poszczególnych prac pod kątem jednakowej wartości, ponieważ w przypadku rozbieżności twierdzeń między stronami co do jednakowej wartości wykonywanych prac, sąd nie jest w stanie wypowiedzieć się sam konkretnie w oparciu przedstawione dokumenty, czy przedstawiona praca ma jednakową wartość czy też nie. Tym bardziej - wbrew wskazaniom komentarza - w kwestii tej, która jest

jednak problemem rangi prawnej, a nie faktycznej, nie powinien wypowiadać się biegle.

Skarżąca stwierdziła ponadto, że art 18^{3c} k.p. wywołuje także nieustanne rozbieżności w orzecznictwie sądów. Na przykład Sąd Rejonowy (nie wiadomo który) w wyroku z dnia 9 marca 2020 r., VII P 402/19, orzekł bowiem o zasądzeniu od pozwanej na rzecz powoda kwoty tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Sąd, wydając wyrok w tej sprawie, uzasadnił to stosownie do art. 18^{3c} k.p., tym, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Kolejno inne orzeczenie sądu (wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 19 listopada, VIII Pa 75/17) wskazuje natomiast odmienne stanowisko dotyczące wykonywania pracy o jednakowej wartości. Sąd Rejonowy uznał powództwo powoda, wskazując, iż powód bezsprzecznie wykonywał pracę jednakową, niczym nieróżniącą się od pracy wykonywanej przez innych zatrudnionych u pozwanej starszych maszynistów, posiadał do tego właściwe kwalifikacje do zajmowanego stanowiska.

Zdaniem skarżącej, stanowisko Sądu drugiej instancji jest z kolei odmienne w porównaniu do orzeczeń innych sądów, gdyż Sąd ten w wyniku apelacji, oddalając powództwo o odszkodowanie za nierówne traktowanie, stwierdził, że warunek jednakowego wynagrodzenia dotyczy tylko tych przypadków, gdy pracownicy posiadają tę samą istotną cechę, tzn. wykonują tę samą pracę lub pracę tej samej wartości. *A contrario* wysokość wynagrodzenia pracowników, których praca nie posiada tej samej wartości, może być zróżnicowana. Równe traktowanie nie oznacza więc prawa do równego wynagrodzenia wszystkich pracowników lub pracowników na tych samych stanowiskach.

Skarżąca jest zatem zdania, że przytoczone orzecznictwo wskazuje, że sądy bardzo różnie interpretują znaczenie art 18^{3c} k.p., ponieważ raz uznają wykonywaną pracę za pracę o jednakowej wartości, a raz odmawiają przypisania jej takich cech, mimo że stan faktyczny jest wręcz taki sam.

Niezależnie od wyżej opisanych wątpliwości skarżąca – odwołując się do poglądów doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego – zauważyła, że Sąd drugiej instancji niezasadnie przyjął, iż to na niej spoczywał ciężar wykazania, że pracodawca posłużył się obiektywną przesłanką różnicującą wynagrodzenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada również przypomnieć, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa wymaga od skarżącego określenia, które przepisy wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ze wskazaniem, na czym polegają związane z tym poważne wątpliwości, lub z przedstawieniem rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN, 2002, nr 7, s. 10). Ponadto konieczne jest opisanie tych

wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2003 r., II UK 184/03; z dnia 22 czerwca 2004 r., III UK 103/04, czy też z dnia 17 grudnia 2007 r., I PK 233/07). W przypadku powoływania się na rozbieżności w orzecznictwie konieczne jest także, choćby przykładowe, wskazanie orzeczeń, w których ten sam przepis prawa byłby odmiennie wykładany. Wypada również dodać, iż nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), podobnie jak nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP – wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącej o przyjęcie jej skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów zwłaszcza z tej przyczyny, że zawarty w tym wniosku (oraz jego uzasadnieniu) wywód nie potwierdza żadnej istotnej rozbieżności w orzecznictwie sądów, powstałej na tle wykładni art. 11 k.p. (skarżącej, choć nie wymienia tych przepisów, chodzi zapewne o art. 11² k.p. i art. 11³ k.p.) oraz art. 18^{3c} k.p. Przede wszystkim należy jednak podkreślić, że Sąd drugiej instancji dokonał oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego w zgodzie z utrwalonymi założeniami wykładni tych przepisów wyjaśnionymi w obszernym orzecznictwie i piśmiennictwie dotyczącym problemu nierównego traktowania i dyskryminacji.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że należy odróżnić zasadę równych praw lub równego traktowania pracowników (por. art. 11² k.p., który stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu) od zakazu dyskryminacji (por. art. 11³ k.p., zgodnie z którym jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie

etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna). Wyrażony w art. 11³ k.p. zakaz dyskryminacji został rozwinięty w art. 18^{3a}-18^{3e} k.p., czyli w rozdziale IIa działu I Kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Na potrzeby stosowania przepisów tego rozdziału równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (tak stanowi art. 18^{3a} § 2 k.p.). Zasada niedyskryminacji (art. 11³ k.p., art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady pozostają wprawdzie w ścisłym związku z sobą, lecz niewątpliwie stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje, np. tylko naruszenie zakazu dyskryminacji rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 18^{3d} k.p. Naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej.

W wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną) dla wykonywania takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”, a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja). Z zasadą równych praw pracowników nie jest natomiast tożsama zasada niedyskryminacji zdefiniowana w art. 11³ k.p. W rozumieniu tego przepisu, dyskryminacją nie jest zatem każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, lecz tylko takie, które wynika z „inności”, odrębności lub

odmienności z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu pracowników, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Innymi słowy, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich różnicowanie ze względu na odrębności, które ten przepis wymienia, a które nie powinny i nie mogą być przyczyną odmiennego traktowania. Tak rozumiana zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup ze względów prawnie uznanych za dyskryminujące. Zasada ta znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy o równym traktowaniu w zatrudnieniu (rozumianym jako niedyskryminowanie). Ścisły związek między zasadami wyrażonymi w art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p., to są dyskryminowani (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11³ k.p. Oznacza to, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 lub z 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107). W tej koncepcji zasada niedyskryminacji może być postrzegana jako kwalifikowana postać naruszenia zasady równych praw ze względu na kryterium oczywiście dyskryminujące porównywanych pracowników.

Powódka nie wskazywała na żadne zabronione przez prawo kryterium dyskryminacyjne ani nie powoływała się na takie przyczyny w toku postępowania, dlatego podstawy prawnej jej roszczeń odszkodowawczych nie może stanowić art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 11³ k.p.

Jeśli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. W judykaturze Sądu Najwyższego podkreśla się, że art. 18^{3b} § 1 k.p.,

wzorowany na art. 4 ust. 1 dyrektywy Rady 97/80/WE (obecnie korelujący z art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy), zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu jego dyskryminacji. Tym niemniej to pracownik winien przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie dyskryminacji, i dopiero wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13; z dnia 8 czerwca 2017 r., II PK 177/16). Nie oznacza to wyłączenia możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wyrażonej w art. 11² k.p. i przyjęcia, że podstawę prawną żądania powódki stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. W orzecznictwie przyjmuje się, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki (art. 11² k.p.), wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Ewentualne ustalenie, że powód nie jest dyskryminowany z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., a tylko doszło do „zwykłego: nierównego traktowania, nie oznacza luki prawnej ani braku sankcji odszkodowawczej za nierówne wynagradzanie w porównaniu do innych pracowników za wykonywanie takich samych (podobnych) obowiązków pracowniczych na takich samych stanowiskach pracy.

Co do wykładni art. 18^{3c} § 1 k.p. w kontekście użytych w tym przepisie pojęć „jednakowa praca” i „praca o jednakowej wartości” należy z kolei zauważyć, że w doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości (por. Kodeks pracy - komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 180/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41).

Zatem stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączone. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości (rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków), a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową, konieczne jest zatem uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 września 2008 r., OSNP 2010 nr 3-4, poz. 41 oraz z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/2011, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 33). Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia oraz stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w Genewie dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238), a także są akceptowane w judykaturze (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76 i z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305).

Zdaniem Sądu Najwyższego, lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazuje, że Sąd Okręgowy respektował wyżej przedstawiony kierunek wykładni art. 11², art. 11³ i art. 18^{3c} § 1 k.p., przyjmując go za podstawę oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Na tej podstawie wyprowadził jednak obszernie uzasadnione wnioski, w myśl których skarżąca i inni pracownicy (z którymi skarżąca była porównywana) nie wykonywali jednakowej pracy i pracy o jednakowej wartości, a zróżnicowanie wynagrodzenia skarżącej w stosunku do innych pracowników wynikało z ilości wykonywanej pracy i dyspozycyjności. Jak zostało to już wyżej wyjaśnione, odmienne wynagradzanie pracowników, wynikające z ilości i jakości świadczonej pracy, jest zaś zgodne z przyjętą wykładnią omawianych przepisów.

Twierdzenia skarżącej, jakoby jej praca była pracą jednakową i pracą o tej samej wartości, są natomiast wyłącznie niedopuszczalną w postępowaniu kasacyjnym polemiką z przyjętymi przez Sądy *meriti* ustaleniami faktycznymi sprawy.

Sąd Najwyższy podkreśla bowiem, że powoływanie się na błąd w przeprowadzonej ocenie dowodów i dokonanych na tej podstawie ustaleniach faktycznych (a to usiłuje czynić skarżąca, powołując w podstawach zaskarżenia art. 233 k.p.c.) nie może być podstawą skargi kasacyjnej (art. 398³ § 3 k.p.c.), ponieważ ustalenia te są wynikiem swobodnej oceny dowodów dokonywanej przez sąd *meriti*. Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., jest z kolei związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, co oznacza, że w przypadku poddania skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu i tak musiałby uwzględnić owe ustalenia faktyczne przy rozpatrywaniu powołanych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego, którego przepisy stanowiły podstawę prawną rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. i art. 102 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji postanowienia.

M.G.

[ał]