

Sygn. akt I PSK 22/22

POSTANOWIENIE

Dnia 25 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa U. K.
przeciwko Szpitalowi Nr [...] w J.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 stycznia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku
z dnia 7 października 2021 r., sygn. akt IV Pa 34/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Jastrzębiu-Zdroju wyrokiem z 31 marca 2021 r. IV P 996/18 oddalił powództwo U. K. (powódka) przeciwko Szpitalowi nr [...] w J. (pozwany) o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 11 lipca 2018 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą w dniu 18 lutego 2003 r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na tym, że w dniu 13 czerwca 2018 r. pełniąc dyżur

lekarski w Nocnej i Świątecznej Opiece Zdrowotnej, niezgodnie z obowiązującymi przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 28 czerwca 2017 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej odmówiła wyjazdu do miejsca zamieszkania pacjenta w celu udzielenia mu pomocy medycznej, co mogło stanowić zagrożenie dla jego zdrowia, a także, w sposób niezgodny z rzeczywistością poinformowała córkę pacjenta oraz pracowników Pogotowia Ratunkowego, że do jej obowiązków nie należą wizyty domowe, gdyż te powinno realizować Pogotowie Ratunkowe. Ponadto o godz. 22:05 zeszła z dyżuru bez podjęcia próby zapewnienia zastępstwa ze strony innego lekarza Nocnej i Świątecznej Opieki Zdrowotnej, mimo pełnienia funkcji Lekarza Koordynatora Nocnej Świątecznej Opieki Zdrowotnej. W dniu 11 lipca 2018 r. około godz. 18:19 Dyrektor Szpitala G. K. wraz z pracownikami Działu Personalnego M. D. i A. S. udała się do gabinetu lekarskiego Nocnej i Świątecznej Opieki Zdrowotnej celem wręczenia wypowiedzenia powódce. Powódki nie zastano na stanowisku pracy, przy czym zgodnie z harmonogramem powinna świadczyć pracę w godzinach od 18:00 do 08:00. Dyżur pełnił dr n. med. T. W., który poinformował, że powódka telefonicznie prosiła o zabezpieczenie dyżuru za nią w dniu 11 lipca 2018 r.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, bowiem przeprowadzone w toku procesu postępowanie dowodowe wykazało, że decyzja pozwanego była prawidłowa, a podane w oświadczeniu przyczyny stanowiły ważny powód by działanie powódki ocenić jako ciężkie naruszenie obowiązków pracownika.

Wyrokiem z 7 października 2021 r. Sąd Okręgowy w Rybniku, IV Pa 34/21 oddalił apelację powódki wniesioną od powyższego wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy wskazał, że z okoliczności niniejszej sprawy wynikało, iż na powódce jako na lekarzu ciążył szczególny obowiązek dbania o zdrowie i życie pacjentów korzystających z Nocnej i Świątecznej Opieki Zdrowotnej (NiŚOZ). Powódka jako Koordynator NiŚOZ decydowała kto i w jakim dniu będzie w ramach tego systemu dyżurował. W ocenie Sądu Okręgowego zaświadczenie lekarskie wystawione powódce dopiero następnego dnia po opuszczeniu dyżuru, nie udowadniało, że powódka nie była zdolna do świadczenia pracy w momencie, gdy

samowolnie opuszczała swoje stanowisko pracy. Zachowanie powódki oprócz tego, że było bezprawne to cechowało się również co najmniej rażącym niedbalstwem, przy czym okoliczności zachowania powódki świadczyły o jej winie umyślnej. Powódka jako doświadczony, wieloletni stażem lekarz musiała przewidywać szkodliwe skutki swojego zachowania w zakresie zdrowia i życia pacjentów. Partykularne interesy powódki wzięły górę nad interesem publicznym jakim jest ratowanie zdrowia i życia ludzkiego.

Sąd Okręgowy w świetle zebranych w sprawie dowodów uznał za niezasadne zarzuty podnoszone przez powódkę, że w zakresie obowiązków nie miała wizyt domowych, a przepisy na które powołuje się pracodawca w piśmie rozwiązującym umowę o pracę - Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 28 czerwca 2017 r., kierowane są do pozwanego jako świadczeniodawcy a nie do powódki jako pracownika. Powódka od kilku miesięcy była zatrudniona na stanowisku Koordynatora NiŚOZ i było to stanowisko kierownicze. Sama przyznała (przesłuchiwana przed Sądem Rejonowym), że wcześniej jeździła na takie wizyty domowe i żadnych zastrzeżeń nie zgłaszała. U pozwanego obowiązywała specjalna procedura w postaci zamawiania wizyty wyjazdowej, prowadzenia specjalnego zeszytu, w którym odnotowane były takie wyjazdy. Sąd Okręgowy ocenił, że powódka bardzo dobrze orientowała się, że to należało do jej obowiązków, wskazując, iż w treści pozwu przyznała, że lekarz oceniał, czy jest konieczna bezpośrednia wizyta lekarska czy też wystarczająca jest ustna konsultacja telefoniczna. Jeżeli powódka w którymś momencie zatrudnienia uznała, że powinno nastąpić doprecyzowanie warunków tego zatrudnienia, w szczególności w zakresie wyjazdów do pacjentów, to miała wiele okazji, aby takie uwagi zgłosić pracodawcy, czego przez wiele miesięcy nie zrobiła. Sąd Okręgowy przyznał, że słusznie zauważył Sąd Rejonowy, iż w kontaktach z pracodawcą powódka twierdziła, że obsada NiŚOZ jest wystarczająca i nie ma potrzeby jej zmieniać. W ocenie Sądu Okręgowego niedopuszczalne było postawienie w dniu 13 czerwca 2018 r. pacjentów, za życie których jako lekarz ponosiła odpowiedzialność, przed faktami dokonanymi.

Sąd drugiej instancji uznał za niezasadne zarzuty podnoszone w apelacji dotyczące przekroczenia terminu 1 miesiąca z art. 52 § 2 k.p. Sąd Okręgowy

przypomniął, że bieg tego terminu rozpoczyna się od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika.

Sąd Okręgowy stwierdził, że w sprawie niniejszej ustalono, iż w dniu 27 czerwca 2018 r. doszło do spotkania powódki z Dyrektorem pozwanego, w czasie którego powódka miała możliwość przedstawienia swoich racji i usprawiedliwienia zachowania. Zdaniem Sądu drugiej instancji dopiero od tego dnia pozwany miał pełną wiedzę co do przebiegu zdarzenia z 13-14 czerwca 2018 r. i motywach jakimi kierowała się powódka opuszczając wówczas miejsce pracy bez usprawiedliwienia. Sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska powódki, że już w oparciu o jej pismo z dnia 16 czerwca 2018 r. pracodawca powziął pełną wiedzę o zdarzeniu. Ponadto Sąd Okręgowy zauważył, że pismo powódki datowane na 16 czerwca 2018 r. zostało doręczone pozwanemu dopiero 18 czerwca 2018 r. Sąd drugiej instancji stwierdził, że skoro pismo w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę zostało doręczone powódce w dniu 17 lipca 2018 r., to nie doszło do naruszenia terminu z art. 52 § 2 k.p.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka zaskarżając wyrok ten w całości i wnosząc o jego uchylenie, zniesienie postępowania przed tym Sądem oraz przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołując się nieważność postępowania, z uwagi na naruszenie art. 379 pkt 4 k.p.c. w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Skarżąca podniosła, że oprócz dotychczasowych orzeczeń Sądu Najwyższego w przedmiocie sędziów powołanych na urząd sędziego w sądzie powszechnym na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa ukształtowanej w trybie określonym przepisami ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o

zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa oraz niektórych innych ustaw zachodzi konieczność odniesienia się do kwestii obsady sądu w świetle art. 15z¹ pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 1842, z późn. zm.) w brzmieniu ustalonym przez art. 4 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw gdyż powołany ostatnio przepis likwidując ustawą epizodyczną kodeksową zasadę kolegalności sądów odwoławczych mógł spowodować naruszenie prawa strony do rozpoznania sprawy przez niezależny i niezawisły sąd.

Skarżąca podniosła ponadto, że w sprawie, zachodzi potrzeba wykładni przepisów wywołujących wątpliwości w orzecznictwie, sprowadzająca się do wyjaśnienia czy w przypadku oczywistości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i natychmiastowego powzięcia o tym wiadomości przez pracodawcę dla biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. ma znaczenie wewnętrzne postępowanie wyjaśniające oraz czy przepisy prawa powszechnego adresowane do pracodawcy (świadczeniodawcy) mogą bezpośrednio kształtować zakres obowiązków pracownika (lekarza) i czy pracownik ten pozbawiony jest możliwości oceny zasadności żądań pacjenta.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożył pozwany wnosząc o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania ewentualnie oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Sąd Najwyższy nie dopatrywał się potrzeby wykładni art. 52 § 2 k.p. w zakresie „wyjaśnienia czy w przypadku oczywistości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i natychmiastowego powzięcia o tym wiadomości przez pracodawcę dla biegu terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. ma znaczenie

wewnętrzne postępowanie wyjaśniające.” Przypomnieć należy, że w podstawach skargi skarżąca zarzuca naruszenie art. 52 § 2 k.p. pracy przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pracodawca dochował terminu 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy bowiem prowadził postępowanie wyjaśniające do dnia 17 lipca 2018 r., gdy o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia powziął informację w dniu 14 czerwca 2018 r. Tymczasem z wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń postępowania sądowego wynika, że w dniu 27 czerwca 2018 r. doszło do spotkania powódki z Dyrektorem pozwanego, w czasie którego powódka miała możliwość przedstawienia swoich racji i usprawiedliwienia swojego zachowania. Można uznać, że dopiero od tego dnia pozwany miał pełną wiedzę co do przebiegu zdarzenia z 13/14 czerwca 2018 r. i motywach jakimi kierowała się powódka opuszczając wówczas miejsce pracy bez usprawiedliwienia. Natomiast nawet gdyby podzielić rację powódki, iż już w oparciu o jej pismo z dnia 16 czerwca 2018 r. pracodawca powziął pełną wiedzę o zdarzeniu, to i tak zauważyć należy, że pismo powódki datowane na 16 czerwca 2018 r. zostało doręczone pozwanemu dopiero 18 czerwca 2018 r. (k. 30 akt sprawy). A zatem skoro pismo w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę zostało doręczone powódce w dniu 17 lipca 2018 r. (zwrotka w aktach osobowych), to do naruszenia terminu z art. 52 § nie doszło. Dodatkowo należy zauważyć, że dwie wcześniejsze próby wręczenia powódce oświadczenia (w dniu 11 lipca 2018 r. oraz 18 lipca 2018 r.) były nieskuteczne, ponieważ powódka nie była wówczas obecna pracy, o czym nie poinformowała Działu personalnego (notatki służbowe z 18 i 11 lipca 2018 r. w aktach osobowych).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono już, że „uzyskanie przez pracodawcę odpowiednich wiadomości - jako moment rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2 k.p.) - może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika, lecz także czasu niezbędnego do oceny skutków tego zachowania. Tak więc przy wykładni art. 52 § 2 k.p. nie sposób pominąć, że w związku ze stale rosnącym stopniem skomplikowania życia społecznego oraz ilości czynników, jakie decydują o kwalifikacji zachowań pracowników i możliwości postawienia im zarzutu niewłaściwego postępowania, ustalenie, czy zachodzą okoliczności uzasadniające

rozwiązanie stosunku pracy coraz częściej wymaga nie tylko ustalenia faktów, ale także ich subsumcji prawnej, często z uwzględnieniem dorobku judykatury” (wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088). Początek biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. należy więc ustalać elastycznie z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danej sprawy. W niektórych przypadkach niezwłocznie wszczęte i sprawnie prowadzone postępowanie wyjaśniające może uzasadniać potrzebę przeprowadzenia mniej lub bardziej skomplikowanej analizy prawnej pod kątem dopuszczalności decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, co wymaga odpowiedniego czasu (wyrok z 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939). Uzyskanie przez pracodawcę odpowiednich wiadomości - jako moment rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2 k.p.) - może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika, lecz także czasu niezbędnego do oceny skutków tego zachowania (wyrok z 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813).

Jeżeli zaś Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a skarżący nie przedstawił rozszerzonej argumentacji, wspartej krytycznym stanowiskiem doktryny lub innych sądów, podważającej stanowisko Sądu Najwyższego, nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi do rozpoznania w celu zmiany tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP 2003 nr 13, poz. 5).

Sąd Najwyższy nie znalazł również podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzeby wykładni w odniesieniu do „3 podstawy kasacyjnej”, gdzie skarżąca powołuje się na potrzebę wyjaśnienia czy (...) przepisy prawa powszechnego adresowane do pracodawcy (świadczeniodawcy) mogą bezpośrednio kształtować zakres obowiązków pracownika (lekarza) i czy pracownik ten pozbawiony jest możliwości oceny zasadności żądań pacjenta. Skarżąca nie podała jakiego przepisu prawa powszechnego problem wykładni miałby dotyczyć. Odwołuje się do podstawy skargi kasacyjnej w której podniosła zarzut naruszenia „art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przy jego stosowaniu i przyjęcie, że akty prawne nakładające na pracodawcę określone obowiązki mają bezpośrednie zastosowanie w stosunku

do pracownika pomimo braku implementacji do stosunku pracy, a także poprzez pominięcie w toku wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. kwestii samodzielnej kompetencji lekarza sprawującego dyżur w Nocnej i Świątecznej Opiece Zdrowotnej do kwalifikacji danego pacjenta do wizyty domowej i uznanie, że każde zgłoszenie pacjenta automatycznie oznacza konieczność wyjazdu do pacjenta, podczas gdy to lekarz ocenia czy zachodzi konieczność wizyty domowej, czy stan pacjenta zagraża jego życiu i zdrowiu oraz czy pacjent jest w stanie samodzielnie przyjechać do placówki Nocnej i Świątecznej Opieki Zdrowotnej.” Można jedynie domyślać się, że skarżąca ma na myśli powołane w treści wypowiedzenia rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 28 czerwca 2017 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej. Specyfika skargi kasacyjnej jako nadzwyczajnego środka zaskarżenia polega jednak na tym, że Sąd Najwyższy porusza się w ramach przepisów wytyczonych przez precyzyjnie powołaną przez skarżącego podstawę prawną, której sąd kasacyjny nie może sobie samodzielnie konstruować. Nie rozpoznaje bowiem sprawy ani nie ocenia sposobu rozpoznania sprawy przez Sąd drugiej instancji, lecz rozpoznaje jedynie skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zwraca jednak uwagę, że Sądy orzekające w niniejszej sprawie oceniały zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie tylko w kontekście odmowy wyjazdu do pacjenta, ale również opuszczenia miejsca pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano bowiem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na tym, że w dniu 13 czerwca 2018 r., pełniąc dyżur lekarski w Nocnej i Świątecznej Opiece Zdrowotnej, niezgodnie z obowiązującymi przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 28 czerwca 2017 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej odmówiła wyjazdu do miejsca zamieszkania pacjenta w celu udzielenia mu pomocy medycznej, co mogło stanowić zagrożenie dla jego zdrowia, a także, w sposób niezgodny z rzeczywistością poinformowała córkę pacjenta oraz pracowników Pogotowia Ratunkowego, że do jej obowiązków nie należą wizyty domowe, gdyż te powinno realizować Pogotowie Ratunkowe. Ponadto o godz. 22:05 zeszła z dyżuru bez podjęcia próby zapewnienia zastępstwa ze strony innego lekarza Nocnej i

Świątecznej Opieki Zdrowotnej, mimo pełnienia funkcji Lekarza Koordynatora Nocnej i Świątecznej Opieki Zdrowotnej. Sąd Okręgowy ocenił, że powódka jako lekarz z wieloletnim stażem musiała przewidywać szkodliwe skutki swojego zachowania w zakresie zdrowia i życia pacjentów, natomiast w niniejszej sprawie wzięły górę partykularne interesy nad interesem publicznym, jakim jest ratowanie zdrowia i życia ludzkiego czego dowodem stały się nieuzasadniona odmowa wyjazdu do miejsca zamieszkania pacjenta w celu udzielenia pomocy medycznej oraz zejście z dyżuru bez podjęcia choćby próby zapewnienia zastępstwa ze strony innego lekarza. Zachowanie powódki należy ocenić nagannie tym bardziej, że pracowała na stanowisku Koordynatora Nocnej Świątecznej Opieki Zdrowotnej.

Skarga nie kwalifikowała się także do przyjęcia w związku z zarzutem nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c. w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności) przez rozpoznanie sprawy przez sędziego powołanego na urząd sędziego w sądzie powszechnym na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa ukształtowanej w trybie określonym przepisami ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 3) w składzie jednoosobowym zmienionym na mocy art. 4 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2021 r., poz. 1090). Jak wyjaśniono już w orzecznictwie Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2021 r., I PSK 38/21, LEX nr 3302443; wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2023 r., I PSKP 25/22, niepublikowany), w przypadku opartych na zasadzie kontradiktoryjności postępowań w sprawach cywilnych, samo stanowisko stron ma znaczenie dla sformułowania oceny, czy prowadzący je sąd spełnia standard niezawisłości i bezstronności. Każda z nich może bowiem zgłosić - z wykorzystaniem art. 49 k.p.c. - wniosek o wyłączenie sędziego, który uzyskał powołanie do pełnienia urzędu w okolicznościach rzutujących następnie na postrzeganie go jako sędziego niezależnego i bezstronnego. Brak tego rodzaju wniosków w czasie, gdy toczy się postępowanie oznacza zwykle, że jego przebieg nie wywołuje wątpliwości stron co do tego, czy sąd rozpoznający ich sprawę jest

niezależny, a sędzia niezawisły i bezstronny. Postawa stron prezentowana w toku postępowania, wskazująca na brak zastrzeżeń co do zachowania niezawisłości i bezstronności sędziego nie może pozostać bez wpływu na następczą ocenę, czy doszło do naruszenia standardu bezstronności i niezawisłości sądu prowadzącego postępowanie ze skutkiem w postaci uznania, że sąd ten był obsadzony sprzecznie z prawem.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy skarżący w toku postępowania przed Sądem drugiej instancji skarżąca nie podnosiła żadnych zastrzeżeń dotyczących niezależności i bezstronności sędziego R. S. Nie występowała też w stosunku do niej z wnioskiem na podstawie art. 49 k.p.c. Również w ocenianym obecnie wniosku, poza argumentacją odwołującą się do wspomnianych orzeczeń TSUE i Sądu Najwyższego, nie podała jakichkolwiek faktów, które mogłyby świadczyć o braku niezawisłości wymienionego sędziego. Wręcz przeciwnie, podkreśliła, że „zamiarem skarżącej nie jest stawianie sędziemu orzekającemu w II instancji spersonalizowanych zarzutów. Nie jest także jej celem swoiste śledzenie kariery sędziego bądź ocena postępowania przed Krajową Radą Sądownictwa”. Tym samym nie można uznać, aby sama formalna wadliwość procedury powołania sędziego wywarła jakikolwiek negatywny wpływ na sposób rozpoznawania przez Sąd drugiej instancji w składzie z udziałem tego sędziego środka odwoławczego.

Z kolei analiza sposobu zastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wykazała, by prawo skarżącej do rozpoznania sprawy przez niezależny sąd – aczkolwiek orzekający w składzie jednoosobowym – zostało naruszone.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.