



Sygn. akt I PSKP 3/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. G.

przeciwko Kuratorium Oświaty w X.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 21 marca 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi

z dnia 2 kwietnia 2020 r., sygn. akt VIII Pa 212/19,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w Łodzi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia – Sąd Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 6 września 2019 r. zasądził od pozwanego

Kuratorium Oświaty w X. na rzecz powódki A. P. kwotę 37.371,78 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 30 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie i nadał wyrokowi w rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.351,69 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka, urodzona w dniu 23 listopada 1955 r., rozpoczęła pracę w Kuratorium Oświaty w Ł. w dniu 1 października 2008 r. na stanowisku dyrektora w Wydziale Nadzoru Pedagogicznego i Wspierania Edukacji. Z dniem 21 marca 2016 r. Minister Edukacji Narodowej powołał na stanowisko [...] Kuratora Oświaty G. W.. Wojewoda [...] zatwierdził w dniu 8 kwietnia 2016 r. nowy regulamin organizacyjny Kuratorium Oświaty w X., który wszedł w życie w dniu 18 kwietnia 2016 r., zgodnie z zarządzeniem [...] Kuratora Oświaty. Zasadnicze zmiany organizacyjne wynikające z nowego regulaminu objęły Wydział Strategii i Kadr, który został podzielony na dwie nowe jednostki organizacyjne - Wydział Rozwoju Edukacji i Wydział Organizacyjno-Kadrowy. W Wydziale Nadzoru Pedagogicznego wśród jego 27 uregulowanych w regulaminie działań wskazano 2 nowe obszary, które nie występowały w poprzednio obowiązującym regulaminie - przewodniczenie komisjom w trakcie postępowania kwalifikacyjnego dla nauczycieli ubiegających się o stopień nauczyciela dyplomowanego i delegowanie wizytatorów do udziału w pracach komisji konkursowych powołanych przez jednostki samorządu terytorialnego do wyłonienia kandydata na stanowisko dyrektora szkoły/placówki.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że [...] Kurator Oświaty w piśmie z dnia 18 kwietnia 2016 r., wręczonym powódce w tym samym dniu, poinformował powódkę, że z dniem 18 kwietnia 2016 r. przestaje ona pełnić stanowisko dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego. Jako przyczynę tej decyzji podano zmianę struktury organizacyjnej i wprowadzenie nowego regulaminu organizacyjnego Kuratorium Oświaty w X.. Na mocy „porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 31 grudnia 2007 r.,” z dnia 18 kwietnia 2016 r., przedstawionego powódce do podpisu tydzień później, strony stosunku pracy zmieniły następnie z dniem 18 kwietnia 2016 r. umowę o pracę łączącą powódkę z pozwanym w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy. Wskazano, że powódka będzie pracować na stanowisku zastępcy dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego. W piśmie zawarto też stwierdzenie,

że warunki dotyczące wynagrodzenia zostaną ustalone w odrębnym piśmie. Kolejnym pismem z dnia 18 kwietnia 2016 r., wręczonym powódce w dniu 29 kwietnia 2016 r., [...] Kurator Oświaty oświadczył, że od dnia 18 kwietnia 2016 r. przyznaje powódce na mocy porozumienia stron miesięczne wynagrodzenie (zasadnicze) w kwocie 4.403,52 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 880,70 zł. Powódka na piśmie naniosła adnotację „otrzymałam”, którą opatrzyła rzeczywistą datą i swoim podpisem. W piśmie z dnia 29 kwietnia 2019 r. [...] Kurator Oświaty oświadczył zaś powódce, że w związku z tym, że pismo w sprawie porozumienia zmieniającego umowę o pracę oraz pismo dotyczące zmiany warunków wynagrodzenia otrzymała w dniu 29 kwietnia 2016 r., zmiany wynikające z powyższych pism obowiązują od dnia 29 kwietnia 2016 r. Pismo to wręczono powódce do podpisu w dniu 4 maja 2016 r. Po zmianie stanowiska powódki pracodawca nie przekazał jej nowego zakresu obowiązków.

Sąd Rejonowy ustalił także, że w pozwanym przed dniem 18 kwietnia 2016 r. było 5 stanowisk kierowniczych (dwóch dyrektorów wydziałów, dwóch zastępców dyrektorów wydziałów i główna księgowa). Z dniem 18 kwietnia 2016 r. zostali odwołani ze stanowisk wszyscy dyrektorzy i zastępcy dyrektorów, w tym powódka. Na stanowisku dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego powódkę zastąpił A. K., który przez 8 lat przed powołaniem na to stanowisko pracował u pozwanego jako starszy wizytator. W przeszłości pełnił on obowiązki dyrektora Delegatury Kuratorium Oświaty w X. w Y., był również dyrektorem tej delegatury, w 1999 r. pełnił obowiązki kierownika Oddziału Szkół Podstawowych i Wychowania Przedszkolnego w Delegaturze w Y. Kuratorium Oświaty w X., a w 1998 r. był kierownikiem Oddziału Zamiejscowego w T. Kuratorium Oświaty w Y.. A. K. jest członkiem NSZZ S.. W przeszłości był w strukturach kierowniczych związku, w tym w Komisji Rewizyjnej. Nigdy nie był członkiem partii politycznej, ale z ramienia S. był przedstawicielem regionalnym w Akcji Wyborczej S.. Dwukrotnie bez powodzenia startował w wyborach powszechnych z list S. - w wyborach samorządowych oraz do Sejmu. Z kolei [...] Kurator Oświaty G. W. do 2009 r. był członkiem NSZZ S.. W latach 2007-2009 był wizytatorem w Kuratorium Oświaty w Łodzi Delegaturze w Sieradzu. Później, aż do dnia 18 kwietnia 2016 r., nie pracował w Kuratorium Oświaty w X.. Po objęciu stanowiska [...] Kuratora Oświaty w dniu 18 kwietnia 2016 r. przystąpił do

poznawania funkcjonowania Kuratorium. Powódka nie była nigdy członkiem żadnej partii politycznej. Na przełomie lat 80/90 XX wieku była przez pół roku członkiem Związku Nauczycielstwa Polskiego.

Sąd pierwszej instancji ustalił i to, że Najwyższa Izba Kontroli nie przeprowadzała kontroli w Kuratorium Oświaty w X. w okresie od listopada 2015 r. do 31 grudnia 2018 r. Służby finansowe [...] Urzędu Wojewódzkiego podległe Wojewodzie [...] przeprowadziły natomiast w okresie od dnia 18 stycznia do dnia 18 marca 2016 r. kontrolę finansową w Kuratorium Oświaty w X. Jej wyniki były pozytywne i nie wydano żadnych zaleceń ani wniosków. W okresie od dnia 29 marca do dnia 29 kwietnia 2016 r. pracownicy [...] Urzędu Wojewódzkiego przeprowadzili kontrolę gospodarności i racjonalności zarządzania Kuratorium w okresie od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. Sprawozdanie z kontroli sporządzono w dniu 12 maja 2016 r. Sformułowano w nim zastrzeżenia pod adresem poprzedniego [...] Kuratora Oświaty oraz dyrektora Wydziału Strategii i Kadr. Nie wskazano natomiast zastrzeżeń pod adresem kierownictwa Wydziału Nadzoru Pedagogicznego. W okresie od dnia 27 kwietnia do dnia 31 maja 2016 r. Ministerstwo Edukacji Narodowej przeprowadziło w Kuratorium Oświaty w X. kontrolę pod nazwą „Realizacja przez Kuratora Oświaty zadań w zakresie planowania i organizacji procesów ewaluacji i kontroli oraz zadań związanych z awansem zawodowym nauczycieli”. Wystąpienie pokontrolne sporządzono w dniu 8 lutego 2017 r. Działalność [...] Kuratora Oświaty w okresie od dnia 1 września 2015 r. do dnia 31 marca 2016 r. została oceniona w kontrolowanym zakresie pozytywnie, mimo stwierdzonych nieprawidłowości. Kontrolowane ewaluacje przeprowadzane były zarówno przez pracowników Wydziału Nadzoru Pedagogicznego, jak i wizytatorów Delegatur Kuratorium. W ustaleniach pokontrolnych opisujących nieprawidłowości nie wskazano, czy dotyczyły one pracy Wydziału Nadzoru Pedagogicznego czy Delegatur Kuratorium. Przed zmianami warunków pracy i płacy dokonanyymi pismami z dnia 18 kwietnia 2016 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie (zasadnicze) w wysokości 5.377,92 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 1.075,58 zł. W wyniku opisanych zmian, od dnia 29 kwietnia 2016 r. miesięczne wynagrodzenie (zasadnicze) powódki wynosiło 4.403,52 zł, a dodatek stażowy - 880,70 zł. Od dnia 1 sierpnia 2017 r. [...] Kurator Oświaty zmienił powódce warunki płacy w ten sposób,

że ustalił jej miesięczne wynagrodzenie (zasadnicze) w kwocie 4.459,74 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 891,95 zł. Pismem z dnia 21 sierpnia 2018 r. [...] Kurator Oświaty przyznał powódce nagrodę jubileuszową za 40 lat stażu pracy w kwocie odpowiadającej 300% miesięcznego wynagrodzenia. Umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem 29 października 2018 r. w drodze porozumienia stron, w związku z przejściem powódki na emeryturę. Pracodawca poddawał pracę powódki okresowym ocenom. W 2011 r. otrzymała ona ocenę 4,78 (powyżej oczekiwań). Identyczny wynik uzyskała w 2015 r. Kryteria „umiejętność współpracy” i „zarządzanie personelem” oceniono jako „znacznie powyżej oczekiwań”. W 2016 r. (data sporządzenia: 15 maja 2018 r.) otrzymała ocenę ogólną „znacznie powyżej oczekiwań”, a w 2018 r. „powyżej oczekiwań”. Pismem z dnia 11 stycznia 2019 r. powódka wezwała Kuratorium Oświaty X. do zapłaty kwoty 37.371,78 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, wyznaczając jako termin zapłaty tej kwoty 7 dni od daty doręczenia pisma. Pismo doręczono pozwanemu pocztą w dniu 22 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka G. W. w części, w której starał się on przedstawić motywy, jakimi kierował się, odwołując powódkę ze stanowiska i powierzając to stanowisko A. K.. Sąd Rejonowy zwrócił też uwagę na niespójność tych zeznań, stwierdzając, że w czasie tych samych wyjaśnień informacyjnych G. W. najpierw stwierdził, że przed objęciem stanowiska Kuratora Oświaty nie znał osobiście A. K., a w dalszej części swej wypowiedzi przyznał, że znał go z czasów, kiedy był wizytatorem w S.. Podobnie było w kwestii kryteriów, które świadek brał pod uwagę, degradując zawodowo powódkę i awansując A. K. - najpierw twierdził, że były nimi „długość pracy w Kuratorium i doświadczenia na stanowiskach kierowniczych”, a na ostatniej rozprawie stwierdził, że „decydowały względy osobowościowe”. Sąd nie dał również wiary zapewnieniom G. W., że powódka wyraziła zgodę na obniżenie wynagrodzenia. Brak zgody na obniżenie wynagrodzenia zmanifestowała bowiem, czyniąc na piśmie dotyczącym wynagrodzenia wyłącznie adnotację „otrzymałam”. Jednoznacznie zastrzegła więc w ten sposób, że przyjmuje jedynie do wiadomości treść przekazanego jej pisma.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy podkreślił, że podstawę prawną roszczenia powódki stanowił art. 18^{3d} k.p., przy czym

zastosowanie znajdowała regulacja kodeksowa przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu w brzmieniu obowiązującym przed dniem 7 września 2019 r. Równe traktowanie w zatrudnieniu jest pojęciem legalnym, ujmowanym wąsko, zgodnie z definicją zawartą w art. 18^{3a} § 2 k.p. Z powołanego przepisu wynika, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Oznacza to, że nie każda forma nierównego traktowania pracowników stanowi źródło odpowiedzialności odszkodowawczej na omawianej podstawie prawnej, ale jedynie taka, której można przypisać charakter dyskryminacyjny - oparty na różnicowaniu pracowników przez stosowanie niedozwolonych kryteriów. Przesłanki dyskryminacyjne zostały wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. Katalog kryteriów dotyczących cech osobistych człowieka ma charakter otwarty, zaś cechy dotyczące stosunku pracy zostały wymienione w sposób enumeratywny.

Sąd Rejonowy zauważył, że w judykaturze wskazuje się, że za tego rodzaju kryteria należy uznać okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą. W świetle orzecznictwa dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. W świetle art. 18^{3b} § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się, co do zasady, różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p., chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodowego określonego w art. 18^{3b} § 1 k.p. pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny. To konieczny i zarazem wystarczający ciężar procesowy pracownika dochodzącego roszczeń odszkodowawczych z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu. Jeżeli strona powodowa mu sprostą, a strona przeciwna nie wykaże, by w swoim

działaniu kierowała się obiektywnymi, niedyskryminacyjnymi przesłankami, roszczenie należy uznać za uzasadnione co do zasady.

W ocenie Sądu Rejonowego, analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy prowadziła do wniosku, że powódka została „zdyskryminowana” pod względem powierzonego stanowiska i wynagrodzenia jedynie z powodu kryterium przynależności do kadry kierowniczej ukonstytuowanej za czasów poprzedniej władzy (poprzedniego Kuratora Oświaty) i braku przynależności do określonego związku zawodowego, wyraźnie sympatyzującego z jednym z obozów politycznych. O naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu świadczył zaś szereg poszlak, okoliczności ubocznych, które w ujęciu całościowym dowodziły zasadności roszczenia powódki: 1) formalna wadliwość zmiany warunków pracy i płacy powódki, 2) brak merytorycznego uzasadnienia dla działania pracodawcy, 3) tempo działań [...] Kuratora Oświaty, 4) skala dokonanych zmian kadrowych, 5) istnienie łącznika [...] Kuratora Oświaty i A. K. w postaci przynależności do NSZZ S..

Tego, że w realiach rozpoznawanej sprawy doszło do niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódce, dowodziła już pobieżna lektura materiału dowodowego w postaci dokumentów. Pierwszy z dokumentów dotyczących zmiany warunków pracy i płacy powódce przedstawiono jej w dniu 18 kwietnia 2019 r. Łódzki Kurator Oświaty podał w jego treści, że z powodu zmiany struktury organizacyjnej i wprowadzenia nowego regulaminu organizacyjnego Kuratorium Oświaty w X. powódka przestaje pełnić stanowisko dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego. Forma i treść dokumentu nie pozostawiała wątpliwości co do tego, że był to jednostronny, władczy akt trwale ingerujący w stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym. A zatem czynność z zakresu prawa pracy wymykająca się kodeksowym regulacjom dotyczącym sposobów zmiany treści stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, omawiane oświadczenie należało zatem ocenić jako wadliwe prawnie wypowiedzenie warunków pracy powódki (art. 42 k.p.). Wśród naruszeń przepisów prawa należało wymienić: art. 39 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. oraz art. 43 k.p. (wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego w sytuacji niezachodzenia przesłanek z art. 43 k.p.), art. 36 § 1 pkt 3 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. (niezastosowanie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia), art. 30 § 4 k.p. w

związku z art. 42 § 1 k.p. (nieprecyzyjne opisanie przyczyny wypowiedzenia, która w istocie okazała się pozorna), art. 42 § 3 k.p. (brak pouczenia, że jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki).

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, pozwany w kolejnych dniach po wręczeniu powódce omawianego pisma podejmował nieporadne próby sanacji dokonanego aktu. W dniu 25 kwietnia 2019 r. zawarł z powódką pisemne porozumienie zmieniające treść łączącej strony umowy o pracę jedynie w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy. Wskazano w nim, że powódka będzie pracować na stanowisku zastępcy dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego. W piśmie zawarto stwierdzenie, że warunki dotyczące wynagrodzenia zostaną ustalone w odrębnym piśmie. Nie sposób było jednak uznać, by powódka w ten sposób blankietowo wyraziła zgodę na każdą zmianę wysokości osiąganego wynagrodzenia. Aby można było bowiem mówić o porozumieniu, niezbędne są dwa zgodne oświadczenia woli jego stron. Cztery dni później, w dniu 29 kwietnia 2019 r., pozwany przedstawił powódce kolejne pisma. Jednym z nich oficjalnie powierzył jej stanowisko zastępcy dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego. Drugim z kolei oświadczył, że „przyznaje powódce na mocy porozumienia stron” miesięczne wynagrodzenie (zasadnicze) w kwocie 4.403,52 zł oraz dodatek stażowy w kwocie 880,70 zł. Okoliczności wręczenia tego pisma jednoznacznie dowodziły więc, że o porozumieniu ze strony powódki co do obniżenia jej wynagrodzenia nie mogło być mowy. Nie bez przyczyny powódka pod pismem tym naniosła bowiem adnotację „otrzymałam”. Zarówno literalna wykładnia złożonego przez nią zwięzłego oświadczenia woli, jak i okoliczności jego złożenia, świadczyły o tym, że jedyną wolą powódki było pokwitowanie przyjęcia przedstawionego jej dokumentu. Jak bowiem trafnie ujął to sam Kurator Oświaty: „nikt nie chce mieć obniżonej pensji, chyba że z powodu sytuacji losowej chce zmienić stanowisko na mniej obciążające”. Powódka z pewnością nie znajdowała się w takiej sytuacji. O braku zgody powódki na obniżenie wynagrodzenia świadczyła też jej rozmowa z A. K., której świadkiem była sekretarka Wydziału Nadzoru Pedagogicznego, E. Ł.. Słyszała ona, że powódka zasmuconym tonem mówiła A. K., że nie wyraża zgody na obniżenie jej wynagrodzenia.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Rejonowy uznał, że pismo z dnia 29 kwietnia 2019 r., podobnie jak omówione wcześniej pismo z dnia 18 kwietnia 2019 r., było niezgodnym z prawem wypowiedzeniem zmieniającym. Sąd pierwszej instancji podkreślił przy tym, że poza przytoczonymi wcześniej naruszeniami przepisów o wypowiedzaniu umów, w tym przypadku pracodawca nie wskazał jakiegokolwiek przyczyny tak daleko idącej zmiany treści stosunku pracy. Pozwany początkowo usiłował tłumaczyć opisaną formalną wadliwość zmiany treści stosunku pracy powódki chaosem organizacyjnym, jaki panował w związku ze zmianą osoby zajmującej się kadrami. Odpowiedzialność za problemy organizacyjne zakładu pracy ponosi jednak pracodawca i nie może nimi usprawiedliwiać wadliwości dokonywanych przez siebie czynności z zakresu prawa pracy, zwłaszcza gdy problemy te wynikają bezpośrednio z decyzji pracodawcy.

Uwagę Sądu Rejonowego zwróciła również zmiana w toku postępowania treści zeznań G. W. dotyczących tego aspektu. W wyjaśnieniach informacyjnych podawał on bowiem, że przekazywał powódce dokumenty dotyczące zmiany stanowiska i wynagrodzenia, jak tylko były przygotowane przez osobę zajmującą się kadrami. Z kolei po złożeniu zeznań przez świadka M. K., która stanowczo zapewniła, że przekazała G. W. komplet dokumentów w dniu 18 kwietnia 2016 r., [...] Kurator Oświaty zeznał, że nie przypomina sobie, czy w dniu 18 kwietnia 2016 r. miał komplet dokumentów.

Sąd pierwszej instancji uznał, że okoliczności sprawy prowadziły do wniosku, iż [...] Kurator Oświaty celowo przedstawiał powódce dokumenty dotyczące zmiany jej stanowiska i wynagrodzenia w odstępach czasu, przewidując, że powódka nie zgodziłaby się na takie zmiany, mając od początku pełny obraz sytuacji. Świadczyło to o działaniu ze złej woli. Kiedy bowiem przedstawiono powódce w dniu 25 kwietnia 2016 r. porozumienie dotyczące zmiany jej stanowiska pracy, już od tygodnia nie pełniła ona swego poprzedniego stanowiska kierowniczego. Została z niego odwołana pismem z dnia 18 kwietnia 2016 r., a w okresie między tymi datami nie zostało jej przypisane jakiegokolwiek stanowisko. Trudno zatem było dziwić się, że zgodziła się ona na przyjęcie propozycji zajęcia stanowiska zastępcy dyrektora, zwłaszcza że z okazanego jej dokumentu nie wynikało, by pracodawca dążył do objęcia porozumieniem jakiegokolwiek innej części treści stosunku pracy. Z kolei pismo

dotyczące jej wynagrodzenia, przedstawione w dniu 29 kwietnia 2016 r., było sporządzone już w formie władczej - kurator przyznawał na jego mocy powódce określone wynagrodzenie. Oświadczenie powódki złożone na tym piśmie („otrzymałam”) było zatem adekwatne do jego treści. Powódka nie zawarła z pracodawcą porozumienia o zmianie wynagrodzenia, ale przyjęła do wiadomości jednostronne oświadczenie pracodawcy regulujące tę kwestię.

W tym stanie rzeczy przeprowadzona w okresie od dnia 18 kwietnia do dnia 29 kwietnia 2019 r. zmiana treści stosunku pracy łączącego strony została dokonana skutecznie, aczkolwiek z naruszeniem szeregu przepisów o wypowiedaniu umów o pracę i przy złej woli pracodawcy, który wadliwości dokonywanych czynności starał się ukryć pod fasadą porozumienia. Oczywiście stwierdzenie naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w prostej konsekwencji nie prowadzi do uwzględnienia tezy o dyskryminacji pracownika, ale stanowi jeden z wielu argumentów, które łącznie dowodzą zasadności roszczenia powódki.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że pracodawca od czasu omawianych wydarzeń wskazywał co najmniej kilka różnych wersji okoliczności, które skłoniły go do zmiany stanowiska i wynagrodzenia powódki. Początkowo, w czasie dokonywania tych zmian, jedyną przyczyną podawaną przez Łódzkiego Kuratora Oświaty były zmiany organizacyjne wynikające z wprowadzenia nowego regulaminu. Taka przyczyna została wprost wskazana w piśmie odwołującym ją ze stanowiska, wręczonym powódce w dniu 18 kwietnia 2016 r. Według Sądu pierwszej instancji z twierdzeń o przyczynie odwołania powódki ze stanowiska leżącej w sferze zmian organizacyjnych G. W. wycofał się już na pierwszej rozprawie. W odpowiedzi na pozew powołał się on już na inne przyczyny - leżące po stronie pracownika. Zaznaczył, że miał zastrzeżenia do pracy powódki, które znalazły odzwierciedlenie w kontrolach Urzędu Wojewódzkiego i Ministerstwa Edukacji Narodowej przeprowadzonych w tym czasie w Kuratorium Oświaty w X..

W tym miejscu Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na chronologię wydarzeń. Odwołanie powódki ze stanowiska miało miejsce w dniu 18 kwietnia 2016 r. Tymczasem wyniki pierwszej kontroli Urzędu Wojewódzkiego, nie dotyczącej pracy powódki i kierowanego przez nią wydziału, zostały sporządzone w dniu 12 maja 2016 r. Z kolei sprawozdanie z kontroli Ministerstwa Edukacji Narodowej dotyczącej

obszaru, którym zajmowała się powódka, zostało sporządzone rok później – w dniu 8 lutego 2017 r., a sama kontrola zaczęła się w dniu 27 kwietnia 2016 r. Sąd Rejonowy podkreślił w związku z tym, że w dniu 18 kwietnia 2016 r. pozwany mógł dysponować co najwyżej wynikami wcześniejszej kontroli Urzędu Wojewódzkiego zakończonej wystąpieniem pokontrolnym z dnia 24 marca 2016 r. - przy czym kontrola ta nie dotyczyła wydziału powódki, a nadto nie stwierdzała jakichkolwiek nieprawidłowości w kontrolowanym obszarze działalności pozwanego. Twierdzenia pozwanego, jakoby zastrzeżenia do pracy powódki wynikały z kontroli prowadzonych przez instytucje zewnętrzne, nie znajdowały więc oparcia w faktach.

Sąd Rejonowy stwierdził ponadto, że trzeci rodzaj przyczyny wypowiedzenia [...] Kurator Oświaty przedstawił w swoich zeznaniach. Na etapie składania wyjaśnień informacyjnych G. W. twierdził, że „pan K. sprawdził się jako dyrektor oddziału zamiejscowego i dlatego wybrałem jego, bo miał większe doświadczenie”. Zgromadzony materiał dowodowy wskazywał tymczasem, że to powódka miała znacznie większe od A. K. doświadczenie w pracy na stanowiskach kierowniczych. Wyłącznie kierowaniem Wydziałem Nadzoru Pedagogicznego zajmowała się bowiem przez okres dłuższy niż łączny okres pracy A. K. na każdym z zajmowanych przez niego stanowisk kierowniczych.

Sąd Rejonowy uwypuklił też, że na ostatniej rozprawie G.. swoją decyzję tłumaczył przede wszystkim względami osobowościowymi, innym sposobem komunikacji A. K. niż powódki. Według Sądu Rejonowego, świadek ten podkreślał, że potrzebował osoby o rozwiniętych kompetencjach miękkich, a powódka jest osobą skrytą, zamkniętą w sobie, mało komunikatywną. Twierdzenia te nie pojawiały się wcześniej, a nieprzekonujące, zdaniem Sądu pierwszej instancji, było uznanie, że o rzeczywistych powodach odwołania powódki ze stanowiska [...] Kurator Oświaty przypomniał sobie dopiero po 3,5 roku od jego dokonania. Sąd Rejonowy zaznaczył też, że miał okazję bezpośrednio zweryfikować tezę o deficytach komunikacyjnych i introwertyzmie powódki w czasie jej dwóch kilkugodzinnych przesłuchań. Żaden z członków składu orzekającego takich problemów nie dostrzegł.

W ocenie Sądu Rejonowego, żaden z podawanych przez pozwanego powodów odwołania powódki nie był zatem prawdziwy. Znakomitej oceny pracy powódki dowodziły bowiem nie tylko zeznania świadków - jej współpracowników - ale

przede wszystkim obiektywne źródło dowodowe w postaci okresowej oceny pracy powódki dokonywanej regularnie przez pracodawcę. Bez względu na to, kto był w danym okresie [...] Kuratorem Oświaty i na jakim stanowisku pracowała powódka, jej praca była oceniana przez przełożonych „powyżej oczekiwań”. Co istotne, „znacznie powyżej oczekiwań” powódka była oceniana w sferach takich jak „umiejętność współpracy” i „zarządzanie personelem”, a zatem odnoszących się do kompetencji miękkich, na których zależało G., W.. Niezwykle interesujące było również to, że w latach 2011-2018 powódka została najlepiej oceniona w ocenie sporządzonej dnia 15 maja 2016 r., a więc tuż po jej zdegradowaniu. Nie dało się więc racjonalnie uzasadnić względami leżącymi po stronie pracownika decyzji pracodawcy o degradacji zawodowej pracownika, którego praca w tym samym czasie, według tego samego pracodawcy, była oceniana „znacznie powyżej oczekiwań”. Brak merytorycznego uzasadnienia dla działania pracodawcy stanowiącego przedmiot postępowania uprawdopodobniał tezę, że w rzeczywistości o degradacji zawodowej powódki i awansie A. K. decydowały okoliczności pozamerytoryczne, niezwiązane ani z jakością ich pracy, ani z potrzebami zakładu pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił też, że G. W. został powołany na [...] Kuratora Oświaty z dniem 21 marca 2016 r. Nigdy wcześniej nie pracował w centrali Kuratorium Oświaty w X.. Jedynie w latach 2007-2009, a więc stosunkowo dawno, pracował w charakterze wizytatora w delegaturze Kuratorium Oświaty w S.. Jak sam przyznał, poprzedni [...] Kurator Oświaty nie przekazał mu żadnych informacji o funkcjonowaniu kierowanej jednostki.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył ponadto, że otwarte pozostawało pytanie, ile czasu winno zająć osobie, która przejmując kierowanie niemalą jednostką organizacyjną administracji rządowej, i która jej wcześniej nie знаła, poznanie zasad funkcjonowania tej jednostki, organizacji pracy, pracowników, zwłaszcza kadry kierowniczej - na tyle, by osoba ta była w stanie podjąć decyzję o kierunku i charakterze zmian mających na celu poprawę funkcjonowania kierowanej jednostki. Grzegorzowi Wierzchowskiemu wystarczył zaś okres około tygodnia. Jedną z jego pierwszych istotnych decyzji było wprowadzenie w Kuratorium Oświaty nowego regulaminu urzędowania, który - w zamyśle Kuratora - miał uzasadniać i legitymizować dokonywane zmiany kadrowe.

W ocenie Sądu Rejonowego, podejmowanie decyzji o przydatności danego pracownika szczebla kierowniczego, który daną funkcję bez zastrzeżeń wykonywał przez ostatnich 8 lat, w oparciu o przemyślenia poczynione na przestrzeni kilku dni, rzucało cień na rzeczywistą motywację takiej decyzji. Zwłaszcza, że w ciągu tych kilku dni nie wydarzyło się w zakładzie pracy jakiegokolwiek nadzwyczajnego zdarzenia z udziałem tego pracownika. W pozwanym przed reorganizacją z dnia 18 kwietnia 2016 r. istniało 5 stanowisk kierowniczych - dwóch dyrektorów wydziałów, ich dwóch zastępców oraz główna księgowa. [...] Kurator Oświaty, po tym jak objął urząd z dniem 21 marca 2016 r., do dnia 18 kwietnia 2016 r. podjął decyzję o odwołaniu z tych stanowisk obu dyrektorów i ich obu zastępców.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, zarządzanie jednostką organizacyjną administracji rządowej w żadnej mierze nie usprawiedliwia dokonywania arbitralnych decyzji kadrowych. Pracownik zatrudniony w administracji nie może być bowiem traktowany gorzej, aniżeli pracownik sektora prywatnego. Zajmowanie przez niego określonego stanowiska nie może być uzależnione od kaprysu przełożonego ani bieżących decyzji motywowanych politycznie. Tymczasem w Kuratorium Oświaty w X. utrwalił się zwyczaj, że wraz ze zmianą Kuratora Oświaty, która następowała w nieprzypadkowej koincydencji ze zmianą partii rządzącej, były dokonywane daleko idące zmiany kadrowe. By nieco złagodzić ich skutki niektórym z odwołanych dyrektorów nie zmieniano wynagrodzenia, choćby degradowano ich na szeregowie stanowiska. Tak jedno, jak i drugie działanie można było oceniać jedynie w kategoriach patologii, a istnienie tego rodzaju zjawiska w przeszłości w żaden sposób nie mogło usprawiedliwiać analizowanych działań [...] Kuratora Oświaty z kwietnia 2016 r., które bezpośrednio dotknęły powódkę.

Całokształt okoliczności sprawy dowodził, że rzeczywista przyczyna nierównego traktowania powódki była zakorzeniona głębiej - powódka została „zdyskryminowana” pod względem powierzzonego stanowiska i wynagrodzenia z powodu kryterium przynależności do kadry kierowniczej ukonstytuowanej za czasów poprzedniej władzy (poprzedniego Kuratora Oświaty) i braku przynależności do określonego związku zawodowego, wyraźnie sympatyzującego z jednym z obozów politycznych. Zestawienie życiorysów powódki i A. K., który zastąpił ją na stanowisku dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego, prowadziło zaś do wniosku o

posiadaniu przez tego drugiego szczególnego przymiotu, którego brak było u powódki. A. K. jest wieloletnim działaczem NSZZ S., zasiadał w jego organach, a swą aktywnością wykraczał poza sferę pracowniczą. Z ramienia związku uczestniczył w strukturach Akcji Wyborczej S.. Z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością uprawdopodobniało istnienie tego rodzaju pozamerytorycznych kryteriów dyskryminacyjnych, którymi kierował się pozwany pracodawca, dokonując zmiany treści stosunku pracy łączącego go z powódką. Pozwany nie sprostął przy tym ciężarowi wykazania, by kierował się w tym względzie okolicznościami obiektywnymi, niedyskryminacyjnymi. Z tych względów w ocenie Sądu *meriti* roszczenie powódki, oparte na normie z art. 183^d k.p., okazało się uzasadnione.

O wysokości zasądanego odszkodowania Sąd pierwszej instancji orzekł zgodnie z żądaniem pozwu. Powódka przedstawiła bowiem szczegółowe wyliczenia dochodzonego roszczenia i w ocenie Sądu Rejonowego były one niewadliwe rachunkowo. Powódka zestawiała hipotetyczną sytuację osiągania dochodów na poziomie sprzed dokonanych zmian (sprzed 29 kwietnia 2016 r., od kiedy zmiany ostatecznie miały obowiązywać) z rzeczywistą wartością wypłaconych jej przez pozwanego kwot wynagrodzenia, dodatku stażowego i nagrody jubileuszowej, a zatem składników nieuznaniowych, obiektywnie należnych powódce.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2020 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.380 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał wadliwe orzeczenie, nieznajdujące oparcia zarówno w zebranym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Na uwzględnienie zasługiwał w szczególności apelacyjny zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. przez wyprowadzenie ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających albo z tym materiałem sprzecznych. Nie sposób było bowiem uznać, że powódka była dyskryminowana przez pracodawcę czy to bezpośrednio, czy

pośrednio z uwagi na przekonania polityczne, w tym przynależność do kadry politycznej ukonstytuowanej za czasów poprzedniej władzy oraz brak przynależności do określonego związku zawodowego, wyraźnie sympatyzującego z jednym z obozów politycznych, co przejawiało się w dokonanej przez pracodawcę zmianie stosunku pracy powodce i powierzeniu jej niższego stanowiska pracy z obniżonym wynagrodzeniem. Powyższe twierdzenia nie zostały dostatecznie uprawdopodobnione i nie znajdowały potwierdzenia w całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd drugiej instancji przypomniał, że zgodnie art. 18^{3b} k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., takich w szczególności jak: 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 niepełnym wymiarze czasu pracy, którego skutkiem jest w szczególności: 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy, 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione. Dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona jedynie, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² k.p., art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy

dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami.

Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka upatrywała dyskryminacji ze względu na jej domniemane przekonania polityczne. Jednak zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, oceniony prawidłowo, żadną miarą nie pozwalał na przyjęcie, by zmiana stanowiska pracy z dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego na stanowisko jego zastępcy z wynagrodzeniem obniżonym w stosunku do poprzednio uzyskiwanego w przypadku powódki była spowodowana jakimikolwiek nieuprawnionymi przesłankami. W 2016 r. wszedł w życie nowy regulamin organizacyjny Kuratorium Oświaty w X.. Stosownie do treści tego regulaminu Wydział Strategii i Kadr został objęty zasadniczymi zmianami organizacyjnymi, gdyż został podzielony na dwie nowe jednostki organizacyjne - Wydział Rozwoju Edukacji i Wydział Organizacyjno-Kadrowy. W Wydziale Nadzoru Pedagogicznego, gdzie pracowała powódka, dodano zaś dwa nowe obszary działań, które nie występowały w poprzednio obowiązującym regulaminie. Z dniem 18 kwietnia 2016 r. w Kuratorium Oświaty w X. w związku z tymi przekształceniami organizacyjnymi uległa zmianie cała kadra pracownicza piastująca stanowiska dyrektorów i zastępców dyrektorów, także powódce jako dyrektorce dokonano zmiany stanowiska pracy. Nie stanowiło to jednak przejawu dyskryminacji wobec powódki. Z całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym dokumentacji z akt osobowych, wynikało, że powódka zgodziła się na mniej korzystne dla niej warunki pracy - a mianowicie na zajmowanie niższego stanowiska pracy ze zmniejszonym wynagrodzeniem, co miało priorytetowe znaczenie w sprawie. Powódce powierzono bowiem nowe stanowisko - zastępcy dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego oraz obniżono wynagrodzenie na mocy porozumienia stron, nie zaś - jak błędnie i całkowicie dowolnie przyjął Sąd Rejonowy - na skutek jednostronnego wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca zawarł z powódką dwa porozumienia zmieniające umowę o pracę: w dniu 25 kwietnia 2016 r. dotyczące zmiany stanowiska pracy i w dniu 29 kwietnia 2016 r. dotyczące zmiany wynagrodzenia. Na obu powyższych dokumentach powódka złożyła swój podpis z dodatkową adnotacją „otrzymałam”, nie wpisała tam żadnych własnych uwag, czy sprzeciwu w postaci np. zwrotu „nie wyrażam zgody”, nawet wobec wyraźnego sformułowania użytego przez

pracodawcę w drugim z pism o następującej treści: „od dnia 18 kwietnia 2016 r. przyznaję Pani na mocy porozumienia stron następujące wynagrodzenie miesięczne”. Co więcej, powódka niezwłocznie odstąpiła od wykonywania obowiązków dyrektora wydziału i pobierała wynagrodzenie w ustalonej wysokości, a na nowym stanowisku pracy zastępcy dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego świadczyła pracę do końca swego zatrudnienia w Kuratorium Oświaty w X., to jest przez okres przekraczający 2 lata. Z dokumentacji pracowniczej powódki nie wynikało, by czyniła ona jakiegokolwiek starania mające na celu zmianę stanowiska pracy bądź wynagrodzenia za pracę, by wyrażała jakiegokolwiek sprzeciw przeciwko zaistniałej sytuacji, by konsekwentnie nie wyrażała zgody na zmianę warunków zatrudnienia, by domagała się zatrudnienia na poprzednich warunkach z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. Wręcz przeciwnie, w aktach osobowych powódki brak było pism, które kierowałyby do przełożonego, czy kierownika jednostki w tym przedmiocie, a z jej dokumentacji pracowniczej wynikało, że była wzorowym pracownikiem i jej współpraca z nowym przełożonym – A. K. przez wskazany wyżej okres układała się bardzo dobrze. Powódka była wielokrotnie nagradzana, w tym otrzymała nagrodę jubileuszową za 40 lat stażu pracy w kwocie odpowiadającej 300% miesięcznego wynagrodzenia, a w 2017 r. uzyskała podwyżkę wynagrodzenia, odbywała także szkolenia. Nadto w maju 2016 r. została poddana okresowej ocenie, w której przełożony ocenił jej pracę jako „znacznie powyżej oczekiwań”, a w 2018 r. „powyżej oczekiwań”.

Sąd Okręgowy zaznaczył przy tym, że postawa powódki i brak jakiegokolwiek sprzeciwu z jej strony wobec nowo ustalonych warunków pracy i płacy nie mogła być wynikiem przymusowej sytuacji, gdyż w 2016 r. do osiągnięcia wieku emerytalnego brakowało jej nie więcej niż 4 lata i z uwagi na powyższe była ona chroniona przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Powódka pozostawała zatem w okresie ochrony przedemerytalnej nie znajdowała się w żadnej przymusowej sytuacji ekonomicznej, a z racji posiadanego wyższego wykształcenia i zajmowanego kierowniczego stanowiska była, a przynajmniej powinna być, świadoma swych praw pracowniczych i przejawiać należyłą dbałość o własne, życiowo ważne sprawy. Dodatkowo także w składanych zeznaniach przyznała, że wyraziła zgodę na powierzenie jej stanowiska zastępcy dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego, a jak już wyżej podkreślono

na dokumencie dotyczącym zmiany stanowiska pracy analogicznie do późniejszego pisma dotyczącego wynagrodzenia napisała jedynie adnotację „otrzymałam”.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności, Sąd Okręgowy uznał, że zmiana przez pracodawcę warunków pracy i płacy powódce na mniej korzystne nastąpiła na mocy porozumienia stron, to jest za zgodnym oświadczeniem woli pracodawcy i pracownika co do istotnych składników umowy o pracę.

Oświadczenie woli jest pojęciem zdefiniowanym w art. 60 k.c., który ma zastosowanie w niniejszej sprawie na podstawie art. 300 k.p. Zgodnie z brzmieniem art. 60 k.c. z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Zachowanie powódki zarówno w dacie zawarcia aneksu do umowy o pracę, jak i w dłuższym okresie po tej dacie, to jest mimo braku przymusu niewyrażanie jakiegokolwiek sprzeciwu i bardzo dobrze przebiegająca współpraca z nowym przełożonym bezsprzecznie ujawniała zaś, że wolą powódki była zgoda na nowe warunki pracy i płacy. W tym kontekście przyjęta przez Sąd Rejonowy interpretacja, że pracodawca dokonał jednostronnego wypowiedzenia umowy o pracę oraz że adnotacja „otrzymałam” dokonana przez powódkę na piśmie z dnia 29 kwietnia 2016 r. stanowiła wyraz jej sprzeciwu wobec przyznania wynagrodzenia w obniżonej wysokości, była więc całkowicie dowolna, nielogiczna, niczym niepoparta i stanowiła przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów. Twierdzenia powódki, że nie wyrażała ona zgody na określoną w piśmie z dnia 18 kwietnia 2016 r. kwotę wynagrodzenia za pracę, były z kolei całkowicie gołosłowne i zostały sformułowane jedynie dla celów niniejszego postępowania oraz były podyktowane chęcią uzyskania jak najkorzystniejszego rozstrzygnięcia. Dlatego nie sposób było uznać, że nowe warunki pracy i płacy powódki od kwietnia 2016 r. stanowiły przejaw dyskryminacji wobec jej osoby w sytuacji, gdy zostały one ustalone na mocy porozumienia.

Dodatkowo Sąd drugiej instancji podkreślił, że dyskryminacją jest gorsze traktowanie pracownika wobec innych pracowników będących w porównywalnej do niego sytuacji. Natomiast jak wynikało z zebranego w sprawie materiału dowodowego, co także ustalił Sąd pierwszej instancji, w kwietniu 2016 r. w Kuratorium Oświaty w X. zostali odwołani ze stanowisk wszyscy dyrektorzy i

zastępcy dyrektorów, a nie tylko powódka. Powódka nie wskazała żadnego pracownika, który byłby w porównywalnej do niej sytuacji i kontynuowałby zatrudnienie na stanowisku dyrektora bądź zastępcy dyrektora albo pracownika, który na stanowisku zastępcy dyrektora otrzymywałby znacznie wyższe wynagrodzenie, a zatem pracownika, w stosunku do którego została ona potraktowana gorzej. Pozwany potraktował zatem wszystkich pracowników będących w porównywalnej do powódki sytuacji w jednakowy sposób, co dodatkowo wykluczało możliwość przyjęcia dyskryminacji.

W opinii Sądu Okręgowego, wskazane wyżej zmiany kadrowe miały swoje uzasadnienie, gdyż nastąpiły na skutek wdrażanych w Kuratorium Oświaty w X. przekształceń organizacyjnych wynikłych z treści nowego regulaminu. Pracodawca ma zaś prawo do takiego doboru pracowników do pracy, który zapewni najlepsze wykonywanie realizowanych zadań.

Na marginesie Sąd Okręgowy podkreślił, że gdyby nawet stosownie do twierdzeń powódki w Kuratorium Oświaty w X. w przeszłości istniała praktyka, że odwoływano osoby z kierowniczych stanowisk, nie obniżając im wynagrodzenia, to działanie takie nie wynikało z żadnego przepisu prawa, także wewnętrznego, obowiązującego u pozwanego i stanowiło nieuprawnione działanie, gdyż w myśl art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy. Zatem w przypadku objęcia niższego stanowiska pracy wynagrodzenie winno być stosownie obniżone, w innym przypadku stanowiłoby nieuzasadnione uprzywilejowanie.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd pierwszej instancji stanął na stanowisku, że nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczność, z jaką partią polityczną sympatyzował następca powódki na stanowisku dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego – A. K., szczególnie że - jak wynikało z ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy - zarówno powódka, jak i wyżej wymieniony, a także i [...] Kurator Oświaty – G. W. nigdy nie należeli do żadnej partii politycznej. Wykluczało to dyskryminację powódki z przyczyn dotyczących przekonań politycznych. Powódka nie wskazała zatem i nie wykazała przyczyny, cechy, właściwości, określonej w Kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji.

Powódka A. P. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 2 kwietnia 2020 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy i skutkowało nieważnością postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c., który to zarzut jednocześnie stanowi zarzut naruszenia art. 45 ust. 1 Konstytucji RP i art. 6 ust. 1 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i art. 47 Karty Praw Podstawowych UE, z uwagi na fakt, że skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa;
2. rażące naruszenie prawa materialnego, to jest:
 1. art. 66 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie skutkujące przyjęciem, że złożone powódce oświadczenie pracodawcy o obniżeniu wynagrodzenia powodowało zmianę treści umowy o pracę w zakresie obniżenia wynagrodzenia, mimo że sama powódka nie wyraziła zgody na taką zmianę, a złożenie oświadczenia w zakresie otrzymania pisma nie stanowi zgody na zaproponowane warunki;
 2. art. 18^{3a} § 1 k.p., przez oczywiście nieprawidłową jego wykładnię sprowadzającą się do uznania, że brak przynależności stron postępowania do partii politycznej wyklucza istnienie dyskryminacji przez asumpcję ze względu na przekonania polityczne;
 3. art. 18^{3a} § 3 k.p., przez oczywiście nieprawidłową jego wykładnię sprowadzającą się do uznania, że dla ustalenia, iż wystąpiła dyskryminacja bezpośrednia, konieczne jest wykazanie, że jakkolwiek inny pracownik został w rzeczywistości potraktowany lepiej od powoda w tym samym czasie, co powód;
 4. art. 18^{3a} § 1 k.p., polegające na jego oczywiście błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, że przesłanką występowania dyskryminacji w zatrudnieniu jest brak zgody pracownika na dyskryminacyjne traktowanie;
 5. art. 18^{3b} § 1 k.p., przez jego niezastosowanie i obarczenie powódki ciężarem udowodnienia, że była pokrzywdzona dyskryminacyjnym traktowaniem przez pracodawcę.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Łodzi, a w razie nieuznania zasadności zarzutu nieważności postępowania – o orzeczenie zgodnie z art. 398¹⁶

k.p.c., przez uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy i oddalenie apelacji pozwanego w całości oraz zasądzenie na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania od pozwanego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona, jednakże wyłącznie w zakresie, w jakim zarzuca naruszenie przepisów prawa materialnego.

Nie jest natomiast uzasadniony kasacyjny zarzut naruszenia art. 379 pkt 4 k.p.c. oraz art. 45 ust. 1 Konstytucji RP i art. 6 ust. 1 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i art. 47 Karty Praw Podstawowych UE, który skarżąca uzasadnia tym, że skład Sądu orzekającego (Sądu drugiej instancji) był sprzeczny z przepisami prawa, co powodowało nieważność postępowania przed tym Sądem.

Odnosząc się do tego zarzutu, Sąd Najwyższy przypomina, że zgodnie z punktem 2 mającej moc zasady prawnej uchwały składu połączonych Izb: Cywilnej, Karnej oraz Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 stycznia 2020 r., BSA I-4110-1/20 (OSNC 2020 nr 4, poz. 34) sprzeczność w rozumieniu art. 439 § 1 pkt 2 k.p.k. albo sprzeczność składu sądu z przepisami prawa w rozumieniu art. 379 pkt 4 k.p.c. zachodzi także wtedy, gdy w składzie sądu bierze udział osoba powołana na urząd sędziego w sądzie powszechnym albo wojskowym na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa ukształtowanej w trybie określonym przepisami ustawy z 2017 r. o zmianie ustawy o Krajowej Radzie Sądownictwa oraz niektórych innych ustaw, jeżeli wadliwość procesu powołania prowadzi, w konkretnych okolicznościach, do naruszenia standardu niezawisłości i bezstronności w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. W uzasadnieniu uchwały w punkcie VII Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że w odniesieniu do sędziów sądów powszechnych (w odróżnieniu do osób powołanych do pełnienia urzędu na stanowiskach sędziów Sądu Najwyższego) mechanizm ustalania istnienia przesłanek z art. 379 pkt 4 k.p.c. (oraz odpowiednio z art. 439 § 1 pkt 2 k.p.k.) powinien polegać na ocenie wadliwości zarówno poszczególnych postępowań konkursowych, jak też okoliczności odnoszących się do

samych sędziów biorących w nich udział oraz charakteru spraw, w których orzekają lub orzekały sądy z ich udziałem. Muszą być spełnione obiektywne warunki postrzegania sędziego jako bezstronnego i niezawisłego, czyli należy się odwołać do wzorca normatywnego modelowego obserwatora, który nie może być utożsamiony z subiektywną oceną dokonywaną przez strony postępowania lub opinię publiczną w konkretnej sprawie. Należy uwzględnić szereg kryteriów, w tym wyższy stopień wymagań w stosunku do sądów wyższych szczebli i ocenić, czy powołanie nastąpiło po raz pierwszy, czy jest wynikiem przejścia awansowego do sądu wyższego rzędu. Należy mieć też na uwadze możliwość wniosku stron o wyłączenie sędziego w toku postępowania i brak zastrzeżeń w tym czasie nie może pozostawać bez wpływu na następczą ocenę, czy doszło do naruszenia standardu bezstronności i niezawisłości sądu. Znaczenie mogą mieć również okoliczności dotyczące samego sędziego, w tym jego zaangażowanie w jednostkach podległych Ministrowi Sprawiedliwości lub innych organach wykonawczych lub Krajowej Radzie Sądownictwa, wypowiedzi dotyczące zachodzących zmian stwarzające poważne wątpliwości co do zależności między wskazaniem danej osoby jako kandydata na stanowisko sędziego a ujawnioną przychylnością wobec środowisk politycznych.

Skarżąca, formułując omawiany obecnie zarzut, takich jak wyżej opisane okoliczności jednak nie podnosi. Zauważa bowiem jedynie, że „konkretne okoliczności”, o których mowa w punkcie 2 uchwały z dnia 23 stycznia 2020 r., to charakter jej roszczenia wynikającego z dyskryminacji ze względu na domniemane przekonania polityczne (niechęć do rządu i partii rządzącej) oraz rodzaj pracodawcy, z którym toczy spór sądowy, a który w sensie faktycznym jest kontrolowany i realizuje *voluntas politica* rządu i sprawującej rzeczywistą władzę partii politycznej. Skarżąca nie wyjaśnia natomiast, jaki związek zachodzi między tymi okolicznościami a osobą sędziego, którego udziału w składzie orzekającym dotyczy zarzut. Warunkiem uznania takiej wadliwości nie może być zaś sam fakt powołania sędziego do pełnienia urzędu na podstawie wniosku złożonego przez Krajową Radę Sądownictwa w nowym, kwestionowanym konstytucyjnie składzie. Trzeba, aby wadliwość ta w okolicznościach konkretnej sprawy prowadziła do naruszenia standardu niezawisłości i bezstronności w rozumieniu art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 6 ust. 1

Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. W ocenie Sądu Najwyższego, podniesione przez skarżącą okoliczności takich warunków nie spełniają, zwłaszcza że nie towarzyszy im choćby próba wykazania, że postępowanie sędziego, którego udział w składzie orzekającym jest kwestionowany, w jakikolwiek sposób sugerowałoby naruszenie standardu niezawisłości i bezstronności w tej bądź w innych sprawach, w rozpoznaniu których brał on udział.

Co już wyżej zostało podniesione, uzasadnione są natomiast kasacyjne zarzuty sformułowane w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia.

Wypada przypomnieć, że zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wzorowany na art. 2 Dyrektywy Rady z dnia 27 listopada 2000 r., 2000/78/WE, art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W judykaturze Sądu Najwyższego przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników.

Ścisły związek między zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może więc dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia). Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 484/97; OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 710; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003 nr 23, poz. 571; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 32; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; z dnia 5 maja 2005 r., III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376; z dnia 10 października 2006 r., I PK 92/06, Monitor Prawa Pracy 2007 Nr 1, poz. 32; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36; z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 256; z dnia 18 sierpnia 2009

r., I PK 28/09, LEX nr 528155; z dnia 12 marca 2010 r., II PK 279/09, LEX nr 602247; z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 169/10, LEX nr 1095824; z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, LEX nr 794548; z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202). W wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) i z dnia 6 kwietnia 2017 r., III PK 100/16, (LEX nr 2331696) wyrażono przy tym pogląd prawny, zgodnie z którym art. 18^{3a} § 1 k.p. nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem „w szczególności” - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji.

Stwierdzenie działania pracodawcy o charakterze dyskryminacyjnym uzasadnia roszczenie pracownika o odszkodowanie przewidziane w art. 18^d k.p. Przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest w tym przypadku jedynie naruszenie zasady niedyskryminacji (równego traktowania) - bezprawność zachowania pracodawcy (por. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2008 r., I PK 259/07, a także wyroki: z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11,

Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057 oraz z dnia 14 stycznia 2013 r., I PK 164/12, LEX nr 1348189). Konkludując wypada stwierdzić, że mimo tego, iż zarówno Konstytucja RP, jak i Kodeks pracy zabraniają jakiegokolwiek nierównego traktowania a nie tylko jego kwalifikowanej postaci, jaką jest dyskryminacja (czyli nierówne traktowanie z uwagi na wymienione w przepisach kryteria dyskryminacji), to roszczenie o odszkodowanie wywodzone z art. 18^{3d} k.p. przysługuje jedynie za ową kwalifikowaną postać nierównego traktowania.

Wymaga również podkreślenia, że wzorowany na art. 4 ust. 1 Dyrektywy Rady 97/80/WE (obecnie art. 19 Dyrektywy Rady 2006/54/WE) oraz art. 10 Dyrektywy Rady 2000/78/WE art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia w procesie o odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z art. 18^{3b} § 1 k.p. wynika, że za naruszenie zasady równego traktowania pracowników, z pewnymi wyjątkami, uważa się zróżnicowanie przez pracodawcę sytuacji z jednej lub kilku dyskryminujących przyczyn, „chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami”. Jak wspomniano wyżej, przepis ten koresponduje z art. 10 ust. 1 Dyrektywy Rady 2000/78. Ten zaś stanowi, że zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Na podstawie podobnej regulacji zamieszczonej w art. 4 Dyrektywy 97/80 z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącej ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stwierdził w pkt 4 wyroku z dnia 10 marca 2005 r., C-196/02 w sprawie Vasiliki Nikolouki przeciwko Organismos Tilepikoinonion Ellaados AE (ZOTSIS 2005 3A -/I- 1889), że „w przypadku, gdy pracownik powołuje się na naruszenie zasady równości traktowania na jego niekorzyść i gdy przedstawi on fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, wykładni prawa wspólnotowego, a w szczególności dyrektywy Rady 97/80 (...) należy

dokonać w ten sposób, iż na stronie pozwanej ciąży obowiązek dowiedzenia, że naruszenie tej zasady nie miało miejsca”. Na gruncie dyrektyw unijnych mamy zatem do czynienia z ciężarem dowodu dzielonym między pracodawcę i pracownika. Pracownik, który uważa się za osobę pokrzywdzoną w związku z nieprzestrzeganiem wobec niego zasady niedyskryminacji, jest zobowiązany co najmniej uprawdopodobnić dyskryminację. Powinien przy tym wskazać fakty, na podstawie których można wysnuć o niej przypuszczenie. Z kolei pracodawca może wzruszyć zarzut pracownika udowadniając, że nie złamał zasady równego traktowania. Z kolei w wyroku z dnia 27 października 1993 r., C - 127/92 w sprawie dr Pamelii Enderby przeciwko Publicznej Służbie Zdrowia we Frenchay i Sekretarzowi Stanu ds. Zdrowia (LEX nr 122722), TSUE stwierdził, że obowiązek przedstawienia dowodów na potwierdzenie faktów stanowiących podstawę roszczenia zasadniczo obarcza osobę skarżącą. Z tego powodu ciężar dowodu występowania dyskryminacji płacowej ze względu na płeć obarcza generalnie pracownika uważającego się za ofiarę dyskryminacji. Należy jednak mieć na uwadze fakt, że *onus probandi* może zostać przesunięte, jeśli w przeciwnym wypadku pozbawiałoby pracownika środków egzekwowania zasady równego traktowania. Jeżeli w związku z różnicowaniem pracowników ze względu na przepracowany czas powstaną ujemne skutki dla znacznie większej liczby osób jednej niż drugiej płci, to działanie takie zostanie uznane za sprzeczne z art. 119 TWE, chyba że pracodawca wykaże, że opiera się ono na obiektywnie uzasadnionych czynnikach, które nie mają związku z dyskryminacją ze względu na płeć. Analogiczne stanowisko Trybunał zajął w wyroku z dnia 17 lipca 2008 r., C - 303/06 w sprawie S. Coleman przeciwko Attridge Law i Steve Law (Zb. Orz. 2011, s. I - 05603) wyjaśniając, że w sprawie przed sądem krajowym to na powódce ciąży obowiązek, zgodnie z art. 10 ust. 1 Dyrektywy 2000/78/WE, przedstawienia faktów pozwalających domniemywać istnienie dyskryminacji bezpośredniej ze względu na niepełnosprawność. W przypadku, gdyby powódka przedstawiła fakty pozwalające domniemywać istnienia dyskryminacji bezpośredniej, skuteczne stosowanie zasady równego traktowania wymagałoby wówczas, by ciężar dowodu w postępowaniu przed sądem krajowym spoczywał na pozwanych, którzy musieliby udowodnić, że zasada ta nie została naruszona. W tym kontekście pozwani mogliby kwestionować istnienie takiego

naruszenia przez wykazanie za pomocą wszelkich środków prawnych, między innymi, że traktowanie, jakiemu został poddany pracownik, jest uzasadnione obiektywnymi czynnikami i niezwiązane z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność, jak również z jakimkolwiek stosunkiem łączącym tego pracownika z osobą niepełnosprawną.

Również Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że w sprawach sądowych o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu pracownik 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. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961; z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160 z glosą L. Mitrusa OSP 2008 nr 7 - 8, poz. 82; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3 - 4, poz. 36; z dnia 2 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98; z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 233/06, LEX nr 936831; z dnia 24 maja 2007 r., II PK 308/06, LEX nr 898856; z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 188/07, LEX nr 442864; z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, LEX nr 1271591; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73; z dnia 22 maja 2012 r., II PK 245/11, LEX nr 1297783; z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, LEX nr 1365774; z dnia 7 stycznia 2014 r., II PK 218/13, LEX nr 1647003; z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, LEX nr 2023155; z dnia 9 marca 2016 r., I PK 91/15, LEX nr 2021222; z dnia 9 czerwca 2016 r., III PK 166/15, LEX nr 2057629 i z dnia 20 lipca 2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574).

Rola art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na określeniu sytuacji procesowej pracodawcy i dyskryminowanego pracownika w razie wytoczenia przez tego ostatniego powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Wskazuje on, kiedy sąd powinien uznać, że mamy do czynienia z dyskryminacją. W tego rodzaju sporach pracownik jako powód powinien jedynie wskazać fakty, które uprawdopodobniają wystąpienie dyskryminacji i kryterium, które mogło stanowić podstawę bezzasadnego zróżnicowania sytuacji pracowników, a pracodawca jako pozwany powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi względami. Inaczej mówiąc, na pracodawcy ciąży powinność wykazania, że

odmienne potraktowanie pracownika nie było arbitralne, ale wynikało z powodów obiektywnych (np. uwzględniono staż pracy, kwalifikacje lub umiejętności pracownika, nakład pracy). Należy zauważyć, że oczekiwanie wskazania przez pracownika przyczyny nierównego traktowania służy przede wszystkim określeniu granic postępowania dowodowego i przygotowaniu stosownej obrony przez pracodawcę. Przedstawienie i uprawdopodobnienie przez pracownika przyczyny dyskryminacji (w jego subiektywnym przekonaniu - motywującej działania pracodawcy) nie ma jednak szczególnie doniosłego znaczenia, bo dla obrony przed zarzutem jakiegokolwiek dyskryminacji pracodawca musi udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Udowodnienie zaś przez niego obiektywnych kryteriów zróżnicowania sytuacji pracowników uwalnia go od zarzutu dyskryminacji, niezależnie od tego, jakie jej kryterium było przedmiotem zarzutu. W art. 18^{3b} § 1 k.p. *in fine* wyrażone jest domniemanie, że jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami, to różnicowanie pracowników przez pracodawcę z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. będzie uważane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W stosunku do art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest to przeniesienie ciężaru dowodu na pracodawcę - w celu realizacji zasady ochrony praw pracownika.

Instytucja uprawdopodobnienia nie ma swojej definicji legalnej, jednak piśmiennictwo wyjaśnia jej znaczenie. Uprawdopodobnienie to uargumentowanie, uzasadnienie zgłoszonego wniosku, które sprawia, że sędzia jest co najmniej przekonany albo nawet pewny prawdopodobieństwa twierdzenia o określonym fakcie. Jest to rezultat postępowania mającego na celu poznanie rzeczywistości, a przy tym rezultat otrzymany z pominięciem szczegółowych przepisów o postępowaniu dowodowym. Uprawdopodobnienie jest surogatem dowodu w znaczeniu ścisłym. Stanowi on wyjątek od zasady, że fakty mające istotne znaczenie dla sprawy wymagają udowodnienia. Wyjątek ten działa na korzyść strony powołującej się na określone fakty, natomiast dla przeciwnika procesowego uprawdopodobnienie jest wysoce niekorzystne. Strona przeciwna (w naszym przypadku pozwany pracodawca) musi włożyć znacznie więcej wysiłku w obalenie głoszonego przez pracownika twierdzenia, trudniej jest bowiem przekreślić jego prawdopodobieństwo niż pewność. W ostatnim przypadku wystarczyłoby samo wykazanie, że istnieje jakakolwiek wątpliwość o rzeczywistym bądź nawet tylko potencjalnym charakterze. W przypadku

natomiast uprawdopodobnienia pracodawca musiałby wykazać, że negacja twierdzenia pracownika jest lepiej uzasadniona, co przysparza znacznie więcej problemów. Uprawdopodobnienie należy traktować jako ograniczenie zasady prawdy materialnej, gdyż sąd może mieć jeszcze pewne wątpliwości co do prawdziwości danego twierdzenia. Z instytucją uprawdopodobnienia wiążą się ułatwienia dowodowe w postaci możliwości wykorzystania źródeł informacji innych niż środki dowodowe określone w Kodeksie postępowania cywilnego. Środkami uprawdopodobnienia mogą być oświadczenia osób trzecich składane na piśmie, wiadomości uzyskiwane ustnie, np. przesłuchanie świadków o charakterze nieformalnym, dokonane bez odebrania od nich przyrzeczenia co do mówienia prawdy (por. M. Iżykowski, Charakterystyka prawna uprawdopodobnienia w postępowaniu cywilnym, *Nowe Prawo* 1980 nr 3, s. 74-78; W. Siedlecki, Z. Świeboda, *Postępowanie cywilne, Zarys wykładu*, Warszawa 2004, s. 227; R. Gołat, Uprawdopodobnienie w procesie cywilnym, *Gazeta Prawna* 2000 nr 80, s. 24). W wyroku z dnia 13 lipca 1966 r., II CZ 74/66 (OSPika 1966 nr 3, s. 68) Sąd Najwyższy zastrzegł jednak, że takie ułatwienia nie mogą spowodować, iż ustalenia dokonane w wyżej opisanym trybie będą przyjmowane bezkrytycznie, także bowiem procedury uprawdopodobnienia pozbawione formalizmu objęte są działaniem zasady prawdy obiektywnej.

W sprawie o odszkodowanie z tytułu noszącego znamiona dyskryminacji rozwiązania umowy o pracę powód powinien więc wykazać, że był zainteresowany kontynuacją zatrudnienia, miał wymagane na danym stanowisku kwalifikacje i dotąd dobrze wywiązywał się ze swoich obowiązków zawodowych, lecz mimo to wybrano go do zwolnienia, a pozostawiono w zatrudnieniu osobę, która nie odznacza się cechą posiadaną przez powoda (np. płeć). Dopiero w następnej kolejności pracodawca obowiązany jest wykazać obiektywne przyczyny, którymi kierował się, podejmując decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy. Owe obiektywne powody, o jakich mowa w art. 18^{3b} § 1 k.p., jako kryteria pozwalające różnicować pracowników, to między innymi ich stan zdrowia, rzeczywiste kwalifikacje, staż pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, LEX nr 375544 czy wyrok TSUE z dnia 3 października 2006 r., C - 15/05 w sprawie B.F. Cadman przeciwko Health & Safety Executive, *M. Praw.* 2006 nr 11, s. 619). Drugi warunek to wymóg

niezbędności i proporcjonalności z punktu widzenia założonego celu uzasadniający podjęte działanie (I. Boruta, *Dyskryminacja w pracy ze względu na płeć w ujęciu prawnoporównawczym*, *Studia Prawno - Ekonomiczne* 1994, t. 49, s. 66). Również na gruncie art. 18^{3b} § 1 k.p., udowodnienie, że cel, jaki przyświecał pracodawcy dokonującego różnicowania pracowników, jest zgodny z prawem, nie jest wystarczające dla uwolnienia się od odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji. Przepis ten wymaga, aby środki służące osiągnięciu tego celu były właściwe i konieczne. Należy zatem zbadać, czy cel nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób.

Odnosząc przedstawione poglądy do argumentacji, którą kierował się Sąd drugiej instancji w zaskarżonym wyroku, Sąd Najwyższy stwierdza, że wyrok ten jest oparty przede wszystkim na założeniu, zgodnie z którym kwestionowana przez skarżącą zmiana warunków jej zatrudnienia (warunków pracy i płacy) nastąpiła nie wskutek jednostronnej czynności pozwanego, ale na mocy porozumienia stron, o czym ma świadczyć nie tylko treść doręczonych skarżącej dokumentów, a zwłaszcza użyta w nich formuła „na mocy porozumienia stron”, ale także brak jakiegokolwiek sprzeciwu z jej strony aż do końca okresu zatrudnienia, który nastąpił w 2018 r. Ponadto Sąd drugiej instancji stoi na stanowisku, że skoro owa zmiana warunków zatrudnienia dotknęła wszystkich osób zajmujących u pozwanego stanowiska dyrektorów wydziałów i ich zastępców (a więc osób będących w porównywalnej ze skarżącą sytuacji), to nie może być mowy o dyskryminacji, gdyż wszystkie te osoby zostały potraktowane w jednakowy sposób. Wreszcie Sąd Okręgowy jest zdania, że wspomniane zmiany kadrowe miały swoje uzasadnienie, gdyż nastąpiły na skutek wdrażanych u pozwanego przekształceń organizacyjnych wynikłych z postanowień nowego regulaminu. Dla rozstrzygnięcia sprawy nie ma też znaczenia to, z jaką partią sympatyzował następca skarżącej, skoro ani on, ani Kurator Oświaty nigdy nie należeli do żadnej partii politycznej. Skarżąca nie wykazała więc „przyczyny, cechy, właściwości, określonej w Kodeksie pracy jako przyczyna dyskryminacji”.

Przyjmując takie założenia, Sąd Okręgowy stwierdza równocześnie, że dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego naruszała art. 233 § 1 k.p.c. wskutek wyprowadzenia z tego materiału wniosków z niego niewynikających albo sprzecznych z tym materiałem, jednakże jego dalsze

rozważania tylko szczątkowo odnoszą się do zebranego w sprawie i drobiazgowo ocenionego przez Sąd pierwszej instancji materiału dowodowego, przez co pomijają jego istotną część, oraz wyraźnie wskazują, że w istocie Sąd drugiej instancji zakwestionował nie ustalenia faktyczne poczynione w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, ale ich ocenę prawną przeprowadzoną przez pryzmat regulacji art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 18^{3a} i następnych k.p. W szczególności Sąd ten nie odniósł się bowiem do szczegółowo ustalonego wcześniej (to jest w toku postępowania pierwszoinstancyjnego) rodzaju i chronologii dokonanych w stosunku do skarżącej przez pozwanego czynności, które doprowadziły do istotnej zmiany jej warunków pracy i płacy, skupiając się w tym zakresie jedynie na znaczeniu użytych w pismach doręczonych skarżącej zwrotów „na mocy porozumienia stron” oraz braku sprzeciwu skarżącej wobec treści tych pism. Sąd Okręgowy pominął również w swoich rozważaniach ustalenia Sądu Rejonowego dotyczące poziomu jej kwalifikacji zawodowych, stażu pracy u pozwanego oraz oceny sposobu wywiązywania się przez nią z obowiązków pracowniczych, w szczególności w zestawieniu z również ustalonymi analogicznymi cechami, którymi charakteryzował się jej następca na stanowisku dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego i Wsparcia Edukacji. Wreszcie, Sąd drugiej instancji nie dokonał jakiegokolwiek oceny wprowadzenia u pozwanego nowego regulaminu organizacyjnego w zakresie, w jakim dotyczył on zmian w kierowanym dotychczas przez skarżącą Wydziale Nadzoru Pedagogicznego i Wspierania Edukacji, poza lakonicznym stwierdzeniem, że ów nowy regulamin spowodował „przekształcenia organizacyjne”.

Tymczasem Sąd pierwszej instancji ustalił, że pierwszą czynnością dokonaną przez pozwanego w stosunku do skarżącej było poinformowanie jej o tym, że „z dniem 18 kwietnia 2016 r. przestaje pełnić stanowisko dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego i Wsparcia Edukacji”. Co więcej, Sąd ten ustalił również, że powierzenie skarżącej stanowiska zastępcy dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego i Wsparcia Edukacji nastąpiło wprawdzie z użyciem sformułowania „na mocy porozumienia stron”, jednakże dopiero po upływie tygodnia od pierwszej czynności, a ustalenie wynagrodzenia należnego jej na tym stanowisku (również z użyciem formuły „na mocy porozumienia stron”) w dniu 29 kwietnia 2016 r. Uznanie

w takiej sytuacji, że zmiana warunków pracy i płacy skarżącej „nastąpiła na mocy porozumienia stron, to jest za zgodnym oświadczeniem woli pracodawcy i pracownika co do istotnych składników umowy o pracę”, bez wcześniejszego rozważenia znaczenia opisanej wyżej chronologii zdarzeń, a w szczególności bez jakiegokolwiek odniesienia się do ustaleń Sądu Rejonowego w tym zakresie, należy więc uznać co najmniej za przedwczesne. Zupełnie abstrahuje ono bowiem zwłaszcza od wspomnianej już pierwszej czynności, która – gdyby faktycznie miała miejsce – w żadnym razie nie wskazywałaby na uzgodnioną przez strony stosunku pracy. Przeciwnie, czynność ta miałaby bez wątpienia charakter jednostronny i w oczywisty sposób naruszałaby przepisy Kodeksu pracy dotyczące zmiany warunków pracy i płacy, które wyraźnie wymagają równoczesnego wypowiedzenia warunków dotychczasowych oraz zaproponowania nowych, przy czym muszą to być nowe warunki zarówno pracy, jak i płacy (por. art. 42 k.p. w związku z art. 30 § 1 k.p.). Analogicznie powinno być też skonstruowane porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy. Problemu tego nie rozwiązuje natomiast sygnalizowany przez Sąd Okręgowy brak wyraźnego sprzeciwu skarżącej wobec czynności pracodawcy oraz podjęcie przez nią i wykonywanie czynności na ukształtowanym w ten sposób nowym stanowisku. Po pierwsze, skarżącej (gdyby zaakceptować ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego) nie pouczono bowiem nawet o możliwości odwołania się od „informacji” o zaprzestaniu pełnienia przez nią obowiązków dyrektora wydziału, w istocie traktując tę czynność jak odwołanie ze stanowiska zajmowanego na podstawie powołania w sytuacji, w której łączył ją z pozwanym umowny stosunek pracy, po drugie zaś, brak reakcji ze strony skarżącej nie musiał być wcale wyrazem jej zgody, lecz mógł być podyktowany obawą przed ewentualną (w przypadku sprzeciwu) utratą pracy w okresie poprzedzającym uzyskanie uprawnień emerytalnych oraz chęcią zapewnienia sobie środków do życia w tym czasie. Nie ma zatem racji Sąd drugiej instancji, podkreślając, że skoro skarżąca podlegała przedemerytalnej ochronie trwałości stosunku pracy z art. 39 k.p., to „nie znajdowała się w żadnej przymusowej sytuacji ekonomicznej, a z racji posiadanego wyższego wykształcenia i zajmowanego kierowniczego stanowiska była, a przynajmniej powinna być, świadoma swych praw pracowniczych i przejawiać należytą dbałość o własne, życiowo ważne sprawy”. Gdyby bowiem przyjąć tę argumentację, należałoby uznać,

że postawa skarżącej polegająca na aprobacie nowych, znacznie mniej korzystnych warunków zatrudnienia, była irracjonalna. Trzeba zaś pamiętać, że jak przyjął Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16 (OSNP 2017 nr 3, poz. 27), wniesienie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia (wystąpienie z roszczeniami z tytułu naruszającego prawo wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 45 § 1 k.p.) nie jest warunkiem zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. z tytułu dyskryminującej przyczyny wypowiedzenia lub dyskryminującej przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy. Jeżeli więc pracownik uważa, że przyczyna wypowiedzenia albo rozwiązania z nim umowy była dyskryminująca, może wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie, nawet jeżeli nie odwoływał się od wypowiedzenia albo rozwiązania umowy.

Oceniając zasadność roszczenia odszkodowawczego skarżącej, opartego właśnie na podstawie art. 18^{3d} k.p., Sąd Okręgowy – z sobie tylko znanych przyczyn – uznał ponadto, o czym była już mowa, że uwzględnieniu tego roszczenia sprzeciwia się okoliczność, że skarżąca znajdowała się w sytuacji analogicznej do pozostałych pracowników zajmujących dotychczas stanowiska kierownicze u pozwanego, którzy jak ona również „zostali odwołani”. Zdaniem tego Sądu, „pozwany potraktował zatem wszystkich pracowników w porównywalnej do skarżącej sytuacji w jednakowy sposób, co dodatkowo wykluczało możliwość przyjęcie dyskryminacji”. Poza tym przeprowadzone przez pozwanego „zmiany kadrowe miały swoje uzasadnienie, gdyż nastąpiły na skutek wdrażanych w Kuratorium Oświaty w X. przekształceń organizacyjnych wynikłych z nowego regulaminu”. Roszczenie, z którym wystąpiła skarżąca w sprawie, wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji, nie było jednakże oparte na twierdzeniu, że dyskryminacja w jej przypadku była związana z potraktowaniem jej odmiennie w stosunku do pozostałych pracowników pozwanego dotychczas zajmujących stanowiska dyrektorów wydziałów i ich zastępców, lecz że stanowiła konsekwencję jej przynależności do kadry kierowniczej ukonstytuowanej za czasów poprzedniego Kuratora Oświaty oraz braku przynależności do określonego związku zawodowego, a także była związana z zatrudnieniem na jej dotychczasowym stanowisku osoby rekomendowanej przez ów związek zawodowy, co powodowało, że zmiana jej dotychczasowych warunków zatrudnienia nastąpiła z

przyczyn pozamerytorycznych, gdyż nie uwzględniała zwłaszcza oceny posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych. Do tak określonego kryterium dyskryminacji, możliwego przecież do przyjęcia w świetle zaprezentowanych wcześniej poglądów judykatury, Sąd drugiej instancji w ogóle się jednak nie odniósł, ponieważ trudno potraktować w ten sposób stwierdzenie, że zarówno skarżąca, jak i A. K. oraz Łódzki Kurator Oświaty G. W. nigdy nie należeli do żadnej partii politycznej. Z kolei, jeśli chodzi o podnoszone przez ten Sąd „przekształcenia organizacyjne wynikłe z treści nowego regulaminu”, to w żaden sposób nie zostało wyjaśnione, jakie to „przekształcenia organizacyjne” zostały wprowadzone w odniesieniu do wydziału kierowanego dotychczas przez skarżącą i dlaczego uniemożliwiały one dalsze zajmowanie przez nią stanowiska dyrektora.

Zdaniem Sądu Najwyższego, ocena prawna dokonana przez Sąd Okręgowy przez pryzmat przepisów prawa materialnego trafnie powołanych w podstawach zaskarżenia została zatem oparta na niedostatecznie ustalonym stanie faktycznym sprawy, pomijającym, co już wcześniej zostało opisane zarówno istotną część materiału dowodowego zebranego w sprawie przez Sąd Rejonowy, jak i jego ocenę oraz poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne. Tymczasem, ocena prawidłowości wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego powołanych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej jest możliwa tylko wówczas, gdy pozwalają na nią ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji, stanowiące podstawę wydania zaskarżonego wyroku (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216 oraz z dnia 27 czerwca 2013 r., III CSK 270/12, LEX nr 1360254). Dlatego też zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524 oraz z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na

podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

[f.n]