



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Halina Kuryło

w sprawie z powództwa B.K.
przeciwko Urzędowi Gminy i Miasta w S.
z udziałem P. w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 sierpnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi.
z dnia 8 marca 2021 r., sygn. akt III APa 18/20,

T.L.

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego
pozwanego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka B. K. domagała się od pozwanego Urzędu Gminy i Miasta w S. zasądzenia na jej rzecz kwoty 50.000 zł tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zobowiązania

pozwanego do złożenia oświadczenia następującej treści: „Urząd Gminy i Miasta w S. przeprasza Panią B. K. za naruszenie jej dóbr osobistych, a to godności poprzez działania dyskryminujące ją jako urzędnika samorządowego, godzące w zasadę równego traktowania w zatrudnieniu” w terminie 3 dni od daty uprawomocnienia się wyroku, a w przypadku niewykonania w terminie zobowiązania upoważnienia powódki do zamieszczenia przedmiotowego oświadczenia na koszt pozwanego w dowolnym dzienniku lub tygodniku o zasięgu regionalnym. Według powódki dyskryminowanie jej przez pracodawcę w okresie od grudnia 2014 r. do lutego 2015 r. polegało na uporczywym utrudnianiu jej świadczenia pracy, zachowaniu naruszającym godność oraz stwarzającym wobec niej wrogą, poniżającą atmosferę, zmierzającym do izolowania z zespołu współpracowników, pomijaniu przy przyznawaniu świadczeń stanowiących wynagrodzenie za pracę, nieobiektywnym pomijaniu przy typowaniu do udziału w szkoleniach. Dyskryminacja miała charakter polityczny i motywowana była negatywnie postrzeganą przez obecnego burmistrza współpracą powódki z poprzednim burmistrzem oraz związana była z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem na stanowisku sekretarza oraz na stanowisku inspektora.

Sąd Okręgowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 25 maja 2017 r., VP [...], oddalił powództwo w całości. Wyrok ten został uchylony przez Sąd Apelacyjny w Łodzi wyrokiem z dnia 26 września 2017 r., III APa [...], a sprawa została przekazana Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 28 marca 2018 r., V P [...], zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz kwotę 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych z ustawowymi odsetkami od dnia 21 lutego 2017 r. (pkt 1), zobowiązał pozwanego do złożenia oświadczenia na stronie internetowej www.S..pl w dziale Aktualności Serwisu Informacyjnego Gminy i Miasta S. o treści „Urząd Gminy i Miasta w S. przeprasza powódkę B. K. za naruszenie jej dóbr osobistych - godności poprzez działania dyskryminujące ją jako urzędnika samorządowego, godzące w zasadę równego traktowania w zatrudnieniu” (pkt 2), oddalił powództwo w pozostałej części

(pkt 3), nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (pkt 4) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt 5 i 6).

Sąd Apelacyjny w Łodzi, po rozpoznaniu apelacji obu stron, wyrokiem z dnia 14 września 2018 r., III APa [...], oddalił apelację pozwanego, a z apelacji powódki uchylił zaskarżony wyrok w jego punkcie 3 w zakresie rozstrzygnięcia oddalającego powództwo ponad kwotę 5.000 zł dochodzoną przez powódkę tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i przekazał sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu w Kaliszu do ponownego rozpoznania. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji nie dokonał ustaleń co do wysokości szkody, którą poniosła powódka z uwagi na wskazywane przez nią przejawy dyskryminacji, a tym samym wyrok nie poddawał się weryfikacji.

Sąd Okręgowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 24 sierpnia 2020 r., VP [...], oddalił powództwo, orzekł o kosztach procesu i umorzył postępowanie w zakresie cofniętych przez powódkę żądań.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Urzędzie od dnia 1 sierpnia 1986 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora ds. oświaty, kultury i ochrony zdrowia. Na mocy uchwały Rady Miejskiej w S. z dnia 20 marca 2007 r. powołana została na stanowisko sekretarza Gminy i Miasta S., korzystając z urlopu bezpłatnego na stanowisku inspektora na czas pełnienia funkcji sekretarza. Pismem z dnia 2 stycznia 2009 r. pracodawca poinformował powódkę o przekształceniu jej stosunku pracy z powołania na stanowisku sekretarza na umowny stosunek pracy i zaproponował wydłużenie okresu wypowiedzenia do 12 miesięcy, na co wyraziła zgodę. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie powódki na stanowisku sekretarza wynosiło kwotę 8.040,25 zł, otrzymała też na czas nieokreślony dodatek specjalny w wysokości 10% - wypłacany jej w okresie od dnia 1 lipca 2008 r. do czerwca 2009 r. Po wyborach samorządowych od dnia 1 grudnia 2014 r. burmistrzem Gminy i Miasta S. została J. U.. W dniu 6 lutego 2015 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę: - brak zaufania pracodawcy wynikający z faktu, że mimo obowiązku dbania o równe traktowanie pracowników powódka doprowadziła do ułożenia stosunku pracy z pracodawcą w taki sposób, że nastąpiło jej uprzywilejowanie

względem innych pracowników między innymi przez niczym nieuzasadnione wydłużenie okresu wypowiedzenia oraz przyznanie bez podstawy prawnej dodatku specjalnego na czas nieokreślony, - brak należytej współpracy z burmistrzem, co utrudniało sprawne funkcjonowanie Urzędu.

W okresie wypowiedzenia powódka była niezdolna do pracy od dnia 16 marca 2015 r., czując się dyskryminowana od dnia 16 grudnia 2014 r. korzystała z pomocy lekarskiej. Po okresie wypowiedzenia miała wrócić do pracy na stanowisko inspektora z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.615 zł, czyli na poziomie wynagrodzenia ustalonego jej w 2007 r. Na stanowisku inspektora w pozwanym Urzędzie w 2015 r. przysługiwało wynagrodzenie w kwocie od 3.300 zł.

Na mocy wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu z dnia 5 lutego 2016 r., IV U [...], utrzymanego w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego w Kaliszu z dnia 5 maja 2016 r., V Ua [...], powódce przyznano prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 1 czerwca do dnia 13 września 2015 r. obliczonego od wynagrodzenia uzyskiwanego na stanowisku sekretarza gminy. Wyrokiem z dnia 6 czerwca 2019 r. Sąd Apelacyjny w Łodzi, III APa [...], zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 79.801,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za okres skróconego wypowiedzenia umowy o pracę na stanowisku sekretarza, tj. od dnia 1 czerwca 2015 r. do dnia 29 lutego 2016 r.

W dniu 14 września 2015 r. powódka stawiała się do pracy, skierowano ją na badania do lekarza medycyny pracy, a następnie wręczono wypowiedzenie umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska pracy (inspektora) w związku z reorganizacją Urzędu, a także zwolniono powódkę z obowiązku świadczenia pracy. Następnego dnia powódka stawiała się do pracy, uznając, że pracodawca bez jej zgody nie był uprawniony zwolnić jej z obowiązku świadczenia pracy. W tej sytuacji pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, podając jako przyczynę niewykonanie polecenia służbowego i zachowanie nieliczące ze stanowiskiem urzędnika samorządowego. Powódka nagrywała przebieg spotkania z pracodawcą, nie informując o tym swoich rozmówców, ponieważ obawiała się stawiania jej zarzutów związanych z niewłaściwym zachowaniem w czasie prowadzonych rozmów. Na skutek wniesionych przez

powódkę odwołań od obu wypowiedzeń umowy o pracę (na stanowisku sekretarza i inspektora) oraz od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, Sąd Rejonowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 16 września 2016 r., IV P [...], zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 23.115 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na stanowisku sekretarza oraz kwotę 9.414 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na stanowisku inspektora bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę na stanowisku sekretarza Urzędu była nierzeczywista, zaś przyczyna wypowiedzenia umowy na stanowisku inspektora, choć rzeczywista i konkretna, to była nieuzasadniona, gdyż pracodawca niezasadnie pominął powódkę przy obsadzaniu innego stanowiska pracy. Sąd Rejonowy nie zasądził jednak z tego tytułu odszkodowania, bowiem pochłonęło je odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. O ile stawienie się powódki w pracy, mimo zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy, stanowiło naruszenie obowiązków pracownika samorządowego, to nie było ono rażące.

Sąd Okręgowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 20 marca 2018 r., V Pa [...], oddalił apelację powódki od powyższego wyroku, przyjmując, że nie jest możliwe przywrócenie jej do pracy na stanowisku sekretarza, ponieważ jest to stanowisko jednoosobowe i już zajęte, jak i na stanowisko inspektora, gdyż nagrywanie współpracowników bez ich wiedzy uniemożliwia obdarzenie powódki zaufaniem przez współpracowników. Postanowieniem z dnia 30 marca 2018 r., I PK 113/17, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej powódki do rozpoznania.

Powódka w okresie od dnia 2 grudnia 2014 r. do dnia 6 lutego 2015 r., jak i w okresie wypowiedzenia umowy o pracę do czasu rozpoczęcia korzystania ze zwolnień lekarskich, tj. do dnia 16 marca 2015 r., zajmowała stanowisko sekretarza, ale w zasadzie nie realizowała obowiązków przypisanych do tego stanowiska. Do dnia 6 lutego 2015 r. zadekretowała 4 pisma, z czego do faktycznego wykonania było jedno (wniosek o informację publiczną), przekazano jej do sporządzenia 9 pism, zlecono zadania w zakresie kontroli zarządczej, które ostatecznie anulowano. Pracownicy pozwanego zostali poinformowani przez nową burmistrz, aby nie

zwracać się do powódki w jakichkolwiek sprawach służbowych. Od dnia 12 stycznia 2015 r. na stanowisku doradcy burmistrza została zatrudniona A. M., która wykonywała czynności należące do zakresu obowiązków powódki na stanowisku sekretarza gminy, a od dnia 1 września 2015 r. pełniła funkcję sekretarza gminy. W rzeczywistości przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę na stanowisku sekretarza była utrata przez pracodawcę zaufania do powódki, związana z jej lojalnością wobec poprzedniego burmistrza. Powódka współpracowała z poprzednim burmistrzem, który był konkurentem obecnej burmistrz J. U., a zachowania powódki w czasie kampanii wyborczej niezwiązane z obowiązkami pracowniczymi - w ocenie burmistrz J. U. – prognozowały jej nielojalność wobec zwycięzcy w wyborach samorządowych. Do czasu objęcia funkcji sekretarza powódka zajmowała stanowisko inspektora oświaty, kultury i ochrony zdrowia, na które to stanowisko w czasie korzystania przez nią z urlopu bezpłatnego zatrudniono A.B.. W tym czasie zakres obowiązków na stanowisku inspektora ulegał przekształceniom, dodano do niego nowe zadania. W regulaminie organizacyjnym pozwanego z dnia 15 maja 2015 r. utworzono nowe stanowisko inspektora ds. oświaty, współpracy z organizacjami pozarządowymi i rozwoju przedsiębiorczości, na którym - w wyniku postępowania konkursowego - zatrudniono A. B.. Dotychczasowa umowa powódki na stanowisku inspektora została rozwiązana, a jej stanowisko pracy uległo likwidacji. Pozwany nie zaoferował powódce innego stanowiska pracy, nie poinformował jej o ogłoszonym konkursie na nowo utworzone stanowisko pracy. O konkursie dowiedziała się ze strony internetowej pozwanego Urzędu, lecz nie był tam opublikowany nowy regulamin organizacyjny. Nie wiedziała zatem, że zajmowane przez nią stanowisko inspektora jest likwidowane, a część przypisanych do niego zadań wchłonie nowo tworzone stanowisko pracy objęte konkursem. Pismem z dnia 10 lutego 2015 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o skierowanie jej na szkolenie „Działania i techniki wspierające proces zmiany w zarządzaniu oświatą”, „Rozwój samorządu poprzez wdrażanie praktyk innowacyjnych w obszarze oświaty”, jednak nie otrzymała zgody na to szkolenie. W maju 2015 r. pracownikom pozwanego przyznawano nagrodę pieniężną, która według regulaminu wynagradzania nie przysługiwała osobom, które nie przepracowały 6 miesięcy. Pracownicy na stanowiskach inspektora otrzymali po 500 zł. Pominięto osoby korzystające ze zwolnień lekarskich,

choć E. M., będąca niezdolna do pracy z powodu choroby, taką nagrodę dostała. Powódce, która korzystała od dnia 16 marca 2015 r. ze zwolnień lekarskich, nie przyznano nagrody.

Powódka toczy z pozwanym liczne spory sądowe. W dniu 11 kwietnia 2018 r. wystąpiła z powództwem do Sądu Rejonowego w Kaliszu o zasądzenie na jej rzecz kwoty 40.000 zł tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wywołany stosowanymi wobec niej działaniami dyskryminacyjnymi, nierównym traktowaniem w zatrudnieniu na stanowisku sekretarza i inspektora oświaty, molestowaniem i działaniami naruszającymi dobra osobiste. Postanowieniem z dnia 19 marca 2019 r. Sąd Rejonowy zawiesił postępowanie do czasu rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W dniu 13 września 2018 r. wniosła do Sądu Okręgowego (V P [...]) pozew o zasądzenie kwoty 46.969 zł tytułem odszkodowania za utracone korzyści i poniesione szkody, będące konsekwencją niezasadnego i niezgodnego z prawem rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę na stanowisku inspektora oraz o zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia o następującej treści „Burmistrz S., jako osoba reprezentująca pracodawcę - Urząd Gminy i Miasta w S., przeprasza Panią B. K. za niezasadne i bezprawne zwolnienie jej z pracy, w tym niezasadne i bezprawne zwolnienie dyscyplinarne, które naruszało jej dobre imię i godność”. Sprawa ta jest w toku.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy uznał powództwo za nieuzasadnione, wskazując, że kwestia zadośćuczynienia za krzywdę została rozstrzygnięta prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Kaliszu z dnia 28 marca 2018 r., V P [...], którym zasądzono na rzecz powódki kwotę 20.000 zł.

Wobec tego rozpoznaniu podlegało wyłącznie roszczenie o odszkodowanie za szkody majątkowe w wysokości przekraczającej zasądzoną powyższym wyrokiem na rzecz powódki kwotę 5.000 zł. Sąd Okręgowy przypomniał, że celem odszkodowania unormowanego w art. 18^{3d} k.p. jest rekompensata uszczerbku stanowiącego różnicę między świadczeniem otrzymanym a tym, jakie powódka powinna otrzymać, gdyby nie naruszono zasady równego traktowania. Przepisy Kodeksu pracy nie określają pojęcia szkody i dlatego zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego, a zwłaszcza jego art. 361 § 2, zgodnie z którym naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł (*damnum emergens*) oraz

korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (*lucrum cessans*). Wykazanie szkody w postaci *lucrum cessans* ma charakter hipotetyczny, niemniej jednak przyjmuje się, że szkoda rzeczywiście powstała, jeżeli zostanie udowodnione tak duże prawdopodobieństwo osiągnięcia korzyści majątkowej przez poszkodowanego, że rozsądnie rzecz oceniając można stwierdzić, iż poszkodowany na pewno uzyskałby korzyść, gdyby nie wystąpiło zdarzenie, w związku z którym ten skutek był niemożliwy. Tego rodzaju szkoda musi być wykazana z tak dużym prawdopodobieństwem, że praktycznie w świetle doświadczenia życiowego można przyjąć, że utrata korzyści rzeczywiście miała miejsce. Istotne znaczenie ma tu zachowanie poszkodowanego przed i po zdarzeniu powodującym szkodę. Zasadniczym kryterium ustalenia odszkodowania za uszczerbek majątkowy jest wysokość szkody i normalny związek przyczynowy.

Według Sądu Okręgowego powódka instrumentalnie traktowała postępowanie sądowe z pracodawcą, o czym świadczy między innymi kilkukrotna zmiana powództwa, bez racjonalnego powodu przyjęcia takiej taktyki procesowej. W pozwie domagała się zasądzenia od pozwanego kwoty 50.000 zł tytułem odszkodowania oraz zadośćuczynienia. W apelacji oceniła „szkody i utracone korzyści wynikłe z dyskryminacji” na kwotę 66.500 zł. W piśmie procesowym z dnia 4 listopada 2019 r. podwyższyła kwotę żądanego odszkodowania do 120.000 zł, twierdząc, że jest to podyktowane wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 czerwca 2019 r., III APa [...], którym uwzględniono zasadność dłuższego okresu wypowiedzenia na stanowisku sekretarza. Łączne szkody i utracone korzyści, wynikające z dyskryminacji i nierównego traktowania powódka wyceniła na kwotę 135.909 zł. Ostatecznie pismem z dnia 17 marca 2020 r. sprecyzowała, że dochodzone w tej sprawie odszkodowanie obejmuje: 1) utratę możliwości zarobkowania na stanowisku sekretarza w kwocie 131.269,59 zł, 2) zaniżenie wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku inspektora w łącznej kwocie 17.805,76 zł, na którą składa się: a) zaniżona odprawa za likwidację stanowiska pracy inspektora w kwocie 5.550,44 zł, b) zaniżone wynagrodzenie za okres wypowiedzenia na stanowisku inspektora w kwocie 7.116,78 zł, c) zaniżone odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę na stanowisku inspektora w kwocie 5.138,54 zł; 3) nieprzyznana nagroda w łącznej kwocie 921,30 zł. W uzasadnieniu

powódka podtrzymała swoje stanowisko, że pracodawca dyskryminował ją i nierówno traktował, odmawiając dostępu do szkoleń, zwalniając wbrew jej woli z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, pozbawiając możliwości pełnienia funkcji sekretarza gminy przez niezapewnienie pracy zgodnej z umową o pracę i zakresem czynności, bezpodstawnie zwalniając dyscyplinarnie z pracy na stanowisku inspektora, stosując okres wypowiedzenia krótszy niż wymagany przy wypowiedzeniu umowy o pracę na stanowisku sekretarza. Wskazując sposób wyliczenia wysokości odszkodowania za utratę możliwości zarobkowania na stanowisku sekretarza gminy podała, że są to zarobki, jakie otrzymałaby będąc w wymienionym okresie pracownikiem pozwanego.

Sąd Okręgowy podniósł, że pracownik upatrujący szkody w utracie wynagrodzenia, które by uzyskał, powinien wykazać, że w tym czasie świadczyłby swoją pracę. W sprawie poza sporem pozostawało nieuzyskiwanie przez powódkę wynagrodzenia na stanowisku sekretarza gminy w okresie od dnia 1 marca 2016 r. do dnia 31 marca 2017 r. Niemniej jednak powódka nie wykazała, że w tym czasie nadal świadczyłaby pracę, gdyby nie doszło do wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka winna uwzględnić, że zajmowała jedno z najwyższych stanowisk w strukturze pozwanego Urzędu. Stanowisko sekretarza gminy należy do kierowniczych stanowisk urzędniczych i postrzegane jest jako odpowiednik dyrektora generalnego urzędu w korpusie służby cywilnej, czy też pierwszego urzędnika w gminie, nie ma określonych ustawowo własnych kompetencji. Sekretarz nie jest organem gminy, tylko prowadzi powierzone mu sprawy w imieniu wójta (burmistrza; art. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych), podlegając bezpośrednio wyłącznie temu organowi (art. 5 ust. 3 tej ustawy). Powierzenie określonych spraw sekretarzowi gminy oraz upoważnienie do wykonywania w imieniu wójta (burmistrza) zadań należących do jego kompetencji, o jakich mowa art. 5 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, stwarza silne umocowanie prawne do działania w imieniu wójta (burmistrza) w szerokim zakresie spraw. Szczególna pozycja sekretarza w strukturach samorządowych oraz rozległy zakres kompetencji w oczywisty sposób wskazuje, że właściwe wykonywanie obowiązków uzależnione jest od pełnego zaufania przełożonego. Tymczasem wypowiadając umowę o pracę na stanowisku sekretarza gminy, pracodawca wyraził

brak woli kontynuowania z powódką stosunku pracy, uzasadniając to brakiem zaufania. Pozwany w toku obecnego postępowania, jak i innych sporów sądowych, konsekwentnie podtrzymuje stanowisko, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe i niemożliwe ze względu na brak do niej zaufania, wykluczający należyte funkcjonowanie Urzędu. W ocenie Sądu Okręgowego do utraty zaufania rzeczywiście doszło, lecz nie z powodów wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, ale z uwagi na ścisłą współpracę powódki z poprzednim burmistrzem, kontrkandydatem w wyborach obecnej burmistrz oraz jednoznaczne opowiedzenie się powódki po przeciwnej stronie sporu politycznego na spotkaniach przedwyborczych. Nowa przełożona miała wątpliwości co do lojalności powódki, która jako sekretarz winna być „prawą ręką burmistrza” (art. 33 ust. 4 ustawy o samorządzie gminnym). W tych okolicznościach tylko kwestią czasu było zgodne z prawem wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Poprzedni burmistrz zdawał sobie sprawę z chwiejności stanowiska sekretarza, skoro w wyjątkowy sposób zabezpieczył interesy powódki, ustalając wyłącznie dla niej wydłużony do 12 miesięcy okres wypowiedzenia. Mimo że brak zaufania nowej przełożonej był w dużej mierze niezawiniony przez powódkę, co zostało wzięte pod uwagę w odniesieniu do zasądzanego na jej rzecz zadośćuczynienia, to nie wpływa na ocenę prawdopodobieństwa dalszego zatrudnienia powódki na stanowisku sekretarza. Utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko lub stanowisko samodzielne uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu. Na niekorzyść powódki świadczyła jej postawa w okresie wypowiedzenia, która uznana została w sprawie o przywrócenie do pracy za nieliczącą z powagą urzędnika samorządowego. Wobec tego przyjęcie, że w okresie ponad roku od omawianych zdarzeń mogłaby pracować na stanowisku sekretarza, sprzeciwia się zasadom logiki. Za niewystarczające Sąd Okręgowy uznał argumenty powódki, jakoby jej postawa była konsekwencją prowokujących zachowań pracodawcy. W konsekwencji przyjął, że wyliczenie przez powódkę szkody w postaci utraconego przez nią wynagrodzenia na stanowisku sekretarza nie zasługuje na uwzględnienie.

W odniesieniu do odszkodowania, którego powódka domagała się za nieprzyznanie jej nagrody, Sąd Okręgowy podniósł, że nagroda nie przysługiwała

każdemu pracownikowi, lecz przyznawano ją według regulaminu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, za nienaganną, sumienną pracę, rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych. Stąd długotrwała nieobecność powódki z powodu choroby jest racjonalną przyczyną nieprzyznania tej nagrody. Z protokołu kontroli PIP wynika, że nagrodę otrzymało 19 pracowników, 12 pracowników nagrody nie otrzymało, z czego 8 osób było zatrudnionych krócej niż 6 miesięcy, 4 osoby przebywały na zwolnieniach lekarskich, a więc w takiej sytuacji jak powódka znalazło się 3 innych pracowników. To, że E.M. otrzymała nagrodę nie dyskwalifikuje wersji pracodawcy, ponieważ pracownica ta została nagrodzona za szczególne osiągnięcia, które miały miejsce przed jej nieobecnością w pracy z powodu choroby. Nie można upatrywać naruszenia zasady równego traktowania w zakresie dostępu do szkoleń, skoro powódka tylko raz zwróciła się do pracodawcy z prośbą o zgodę na udział w szkoleniu, a więc odmowa miała charakter jednostkowy. Różnica między liczbą szkoleń, w których brała udział powódka i inni pracownicy na przestrzeni tak krótkiego okresu (3 miesiące) nie jest równoznaczna z wystąpieniem dyskryminacji. Szczególnie, że nowej przełożonej należało dać czas na zorientowanie się w zakresie potrzeb szkoleniowych kadry urzędniczej.

Nie stanowiło także naruszenia zasady równego traktowania zastosowanie krótszego niż umowny okres wypowiedzenia umowy o pracę na stanowisku sekretarza. Powódka była jedynym pracownikiem mającym dłuższy (uprzywilejowany) okres wypowiedzenia, nie była więc w porównywalnej sytuacji traktowana mniej korzystnie niż inni pracownicy. Natomiast wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 czerwca 2019 r., III APa [...], zasądzono na rzecz powódki kwotę 79.801,20 zł tytułem wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia. Tym samym hipotetyczna szkoda w postulowanym przez powódkę zakresie została wyrównana.

Z kolei szkodę z tytułu zaniżonego wynagrodzenia na stanowisku inspektora Sąd Okręgowy - będąc związany ustaleniami faktycznymi poczynionymi przez Sąd pierwszej instancji poprzednio orzekający w sprawie - uznał za udowodnioną co do zasady, choć nie w dochodzonym przez powódkę rozmiarze. Powódka wykazała dysproporcję ustalonego dla niej wynagrodzenia na stanowisku inspektora i zarobków osiąganych przez pozostałych urzędników zatrudnionych na takim

stanowisku. Na stanowisku inspektora powódka była jednak przez 8 lat urlopowana, a zatem zrozumiałe jest, że po powrocie na to stanowisko pracy powinna ponownie wdrażać się do obowiązków, których charakter i rozmiar mógł ulec istotnej zmianie. Różnicowanie wynagrodzenia powódki względem innych inspektorów znajdowało więc swoje uzasadnienie, ponieważ dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”. Ponadto powódka nie przepracowała ani jednego tygodnia na tym stanowisku pracy, co uniemożliwiło weryfikację jej wkładu pracy na tle pozostałych pracowników. Wobec powyższego brak było podstaw do przyjęcia, że jej wynagrodzenie na stanowisku inspektora powinno stanowić co najmniej średnie wynagrodzenie, które przyznane było pracownikom zatrudnionym na tym stanowisku pracy. Jakkolwiek nie powinno ono kształtować się na poziomie ustalonym w 2007 r., to nie sposób określić w jakiej kwocie powinno się kształtować obecnie. Dlatego żądanie powódki w całości zaspokaja zasądzona przez Sąd Okręgowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 28 marca 2018 r., V P [...], kwota 5.000 zł.

Sąd Apelacyjny w Łodzi wyrokiem z dnia 8 marca 2021 r., III APa 18/20, oddalił apelację powódki, dzieląc w całości ustalenia faktyczne i wywody prawne Sądu pierwszej instancji, które w całości przyjął za własne, bez potrzeby ich powtarzania.

Sąd Apelacyjny nie podzielił zarzutów naruszenia przepisów postępowania (art. 233 § 1 k.p.c.), ponieważ przyjęte przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne znajdowały oparcie w dowodach z dokumentów, z zeznań świadka G. K., z zeznań powódki i częściowo w relacji pozwanego. Niezasadne są zarzuty nieuznania wskazanych przez powódkę faktów dotyczących szkody majątkowej za przyznane, ponieważ pozwany nie uznał powództwa przy pierwszej czynności i tego stanowiska procesowego nie zmienił do końca postępowania. To, że pozwany nie zajął stanowiska co do zmiany przedmiotowej powództwa nie oznacza, że „milcząco” uznał powództwo w rozszerzonej części. Relacje prawne między stronami mają swoją bogatą historię i charakteryzują się licznymi procesami wywołanymi przez powódkę. W ramach tych procesów pozwany niejednokrotnie wypowiadał się na temat przyczyn różnicowania sytuacji pracowniczej powódki, w szczególności przyczyn wielokrotnych prób rozwiązania z nią stosunku pracy, a złożenie odpowiedzi na pozew stoi na przeszkodzie wydaniu wyroku zaocznego. Nie podlegał

także uwzględnieniu zarzut zaniechania powołania biegłego do uzyskania wiadomości specjalnych dotyczących rozstroju zdrowia powódki, ponieważ przedmiotem oceny Sądu pierwszej instancji było określenie zasadności i wysokości odszkodowania z tytułu szkody majątkowej w postaci utraconych korzyści, a nie kwestia szkody na osobie, która została zamknięta prawomocnym przyznaniem powódce zadośćuczynienia w kwocie 20.000 zł wyrokiem Sądu Okręgowego w Kaliszu z dnia 28 marca 2018 r., V P [...].

Odnosząc się do apelacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego, Sąd Apelacyjny stwierdził, że w pełni podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż nie doszło do naruszenia zasady niedyskryminacji we wskazanym przez powódkę zakresie, mogącym skutkować zwiększeniem wysokości odszkodowania ponad zasądzona na jej rzecz kwotę 5.000 zł. Sąd Okręgowy wykonał bowiem zalecenia zawarte w wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 14 września 2018 r. w zakresie postępowania dowodowego i koniecznych dla rozpoznania istoty sprawy ustaleń, odnosząc się do wszystkich powołanych przez powódkę przejawów dyskryminacji.

Sąd Apelacyjny przypomniał, że przedmiotem sporu była kwestia odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego, której powódka upatrywała w naruszeniu zasady niedyskryminacji i w efekcie utraty wynagrodzenia za pracę, które byłoby jej należne z tytułu kontynuacji stosunku pracy, bezprawnie przerwane przez pozwanego (art. 18^{3d} k.p.). W myśl art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia - chyba, że pracodawca udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami. Dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne oraz przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną. Pracownik

dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji musi wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że pracownik nie był odmiennie traktowany, albo jego odmiennie traktowanie było uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że powódka powiązała zarzut naruszenia zakazu dyskryminacji z konkretnymi działaniami pracodawcy, jednak jej roszczenia - przy uwzględnieniu, że Sąd Okręgowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 28 marca 2018 r., V P [...], zasądził na jej rzecz kwotę 5.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu - są nieuzasadnione. Z prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że powódka zajmowała jedno z najwyższych stanowisk w strukturze organizacyjnej pozwanego Urzędu, tj. sekretarza gminy, które nie ma określonych ustawowo własnych kompetencji, nie jest organem gminy, jego istotą jest prowadzenie w imieniu wójta (burmistrza) powierzonych temu organowi spraw. Z tej przyczyny nie jest możliwe dokonanie obiektywnego porównania jej sytuacji z sytuacją innych pracowników. Ponadto, domagając się odszkodowania za okres przypadający ponad rok od rozwiązania umowy o pracę na stanowisku sekretarza, powódka przyjęła, że szkodę stanowią zarobki, jakie otrzymałaby będąc we wnioskowanym okresie zatrudnioną na tym stanowisku. Powódka nie wykazała jednak - do czego była zobligowana - że świadczyłaby pracę przez wskazany przez siebie okres. Jak trafnie dostrzegł Sąd Okręgowy, właściwe wykonywanie przez sekretarza gminy obowiązków uzależnione jest od pełnego zaufania przełożonego, a pozwany konsekwentnie prezentował stanowisko, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe i niemożliwe z uwagi na brak do niej zaufania. Okoliczność, że brak zaufania nowej burmistrz wobec powódki był w dużej mierze przez powódkę niezawiniony została zaś uwzględniona przy ustalaniu należnej jej kwoty tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. A zatem brak było podstaw do przyjęcia, że dalsze zatrudnienie powódki byłoby pewne, czy choćby prawdopodobne. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie można pominąć, że Sąd orzekający w sprawie o przywrócenie do pracy uznał zachowanie powódki (kwestia nagrywania współpracowników) za nieliczące z powagą urzędnika samorządowego, w konsekwencji oddalając żądanie przywrócenia do pracy. Pozbawione logiki byłoby

więc przyjęcie prawdopodobieństwa dalszego zatrudnienia powódki we wnioskowanym przez nią okresie na stanowisku sekretarza gminy.

Według Sądu Apelacyjnego niezasadne były zarzuty błędnego ustalenia, że nie stanowiło dyskryminacji nieprzyznanie powódce nagrody, nieskierowanie jej na szkolenie i zastosowanie krótszego okresu wypowiedzenia niż wymagany.

Z jednoznacznych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikało, że nieprzyznanie powódce nagrody nie było przejawem dyskryminacji, lecz wynikało z przyjętych przez pracodawcę obiektywnych kryteriów oceny przesłanek uzasadniających nabycie prawa do tego świadczenia. Nieprzyznanie powódce nagrody nie było odosobnione, ponieważ inni pracownicy, korzystający ze zwolnień lekarskich również takich nagród nie otrzymali, a długotrwała nieobecność z powodu choroby uznawana jest za racjonalną przyczynę nieprzyznania nagrody przez pracodawcę. W jednostkowej odmowie pracodawcy skierowania powódki na szkolenie trudno upatrywać przejawu dyskryminacji, w szczególności, że ocenie poddany został okres przypadający na początkowy etap pracy nowej burmistrz. Zastosowanie dłuższego okresu wypowiedzenia stanowiło natomiast przejaw uprzywilejowania powódki w stosunku do pozostałych pracowników, a nie przejaw jej dyskryminacji. Żądanie odszkodowania w tej części jest niezasadne również z tego względu, że wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 czerwca 2019 r., III APa [...], powódka uzyskała kwotę 79.801,20 zł tytułem wynagrodzenia za skrócony przez pozwanego okres wypowiedzenia umowy na stanowisku sekretarza.

Powódka w całości zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego skargą kasacyjną, domagając się uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

W skardze kasacyjnej opartej na obu podstawach z art. 398³ § 1 k.p.c. zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego i prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 365 § 1 i art. 366 k.p.c., przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że: (-) nie jest możliwe dokonanie obiektywnego porównania sytuacji skarżącej z sytuacją innych pracowników, gdyż zajmowała jedno z najwyższych stanowisk w strukturze organizacyjnej pozwanego Urzędu, podczas gdy dyskryminacja w rozwiązaniu

stosunku pracy na stanowisku sekretarza została stwierdzona prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Kaliszu z dnia 28 marca 2018 r., V P [...], (-) ścisła współpraca skarżącej z poprzednim burmistrzem uzasadnia utratę do niej zaufania pozwanego, przez co decyzja o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem jest racjonalna, podczas gdy Sąd Rejonowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 16 września 2016 r., IV P [...], stwierdził brak zasadności wypowiedzenia stosunku pracy na stanowisku sekretarza, a nadto prawomocnym wyrokiem z dnia 28 marca 2018 r., V P [...], Sąd Okręgowy w Kaliszu stwierdził dyskryminację w rozwiązaniu stosunku pracy na tym stanowisku pracy, (-) nie stanowiło naruszenia zasad równego traktowania zastosowanie wobec skarżącej krótszego niż umowny okresu wypowiedzenia, skoro była jedynym pracownikiem z uprzywilejowanym okresem wypowiedzenia w sytuacji, gdy takie naruszenie zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 czerwca 2019 r., APa [...], co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia mocy wiążącej wcześniejszych prawomocnych wyroków przez przyjęcie przez Sąd Apelacyjny odmiennych ustaleń objętych powagą rzeczy osądzonej;

2) art. 382 w związku z art. 316 k.p.c., przez pominięcie wszechstronnego rozważania i dokonanie własnej oceny zebranego w sprawie materiału, tj. pominięcie rozpoznania większości przejawów dyskryminacji, niepoczynienie ustaleń w zakresie oceny wpływu niedozwolonego zachowania pozwanego przy rozwiązywaniu umów o pracę na wysokość należnego odszkodowania, a w konsekwencji nieustalenie wysokości pozostającej w związku z tym szkody;

3) art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie wszystkich zarzutów apelacji, w szczególności nierozpoznanie wszystkich przejawów dyskryminacji, mimo nie zajęcia co do nich stanowiska przez pozwanego i tym samym nieprzedstawienia przez niego żadnych dowodów na podnoszone przez skarżącą okoliczności, co w konsekwencji doprowadziło do nierozpoznania istoty sprawy;

4) art. 327¹ § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez sporządzenie uzasadnienia w sposób nieodpowiadający dyspozycji tego przepisu, w szczególności niewskazanie dowodów, na których Sąd Apelacyjny się oparł oraz przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności, co wynikało z przyjęcia za własne ustaleń Sądu pierwszej instancji, mimo iż Sąd ten nie przeprowadził własnego

postępowania dowodowego, co znalazło wyraz w uzasadnieniu wyroku, w którym brak rozważań na temat przeprowadzonego postępowania dowodowego, co uniemożliwia dokonanie kontroli kasacyjnej zaskarżonego wyroku z uwagi na sporządzenie uzasadnienia w sposób niepozwalający na zorientowanie się w przyczynach natury faktycznej i prawnej, które legły u podstaw rozstrzygnięcia;

5) art. 6 k.c. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p., przez jego błędną interpretację i obciążenie skarżącej ciężarem dowodzenia w zakresie nierównego traktowania w sytuacji, gdy według prawidłowej interpretacji tego przepisu pracownik obowiązany jest jedynie wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, iż kierował się obiektywnymi powodami, a w konsekwencji całkowite zwolnienie pozwanego z obowiązku dowodzenia, że odmowa skierowania skarżącej na szkolenie nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w dostępie do szkoleń, gdyż była jednostkową odmową przypadającą na początkowy etap pracy nowej burmistrz oraz ustalenie, że zastosowanie krótszego niż umowny okresu wypowiedzenia nie stanowiło naruszenia zasad równego traktowania, gdyż skarżąca była jedyną osobą z zagwarantowanym 12 miesięcznym okresem wypowiedzenia, co w konsekwencji usprawiedliwia postępowanie pozwanego, a także ustalenie, że nieprzyznanie skarżącej nagrody nie było przejawem dyskryminacji, lecz wynikało z przyjęcia przez pracodawcę obiektywnych kryteriów określonych w regulaminie nagród;

6) art. 18^{3d} k.p., przez jego błędną interpretację i przyjęcie, że w przypadku braku udowodnienia szkody majątkowej po stronie pracownika brak jest możliwości przyznania zadośćuczynienia w sytuacji, gdy odszkodowanie za dyskryminację może dotyczyć szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy), zatem w przypadku nie udowodnienia szkody majątkowej sąd winien przyznać odszkodowanie w postaci zadośćuczynienia, przepis ten nie uzależnia możliwości zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego od wystąpienia szkody na osobie (dobrach niemajątkowych) ani od bezprawności zawinionej przez pracodawcę;

7) art. 18^{3d} k.p., przez jego błędną interpretację, niezgodną z art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. WE.L. 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., dalej jako Dyrektywa 2000/78/WE) i przyjęcie, że odszkodowanie

zasądzone prawomocnym wyrokiem z dnia 28 marca 2018 r., V P [...], w wysokości 5.000 zł jest wystarczające w sytuacji, gdy nie spełnia obiektywnych przesłanek wymaganych tym przepisem, tj. nie jest skuteczne, proporcjonalne i wystarczająco dolegliwe dla pozwanego, powinno uwzględniać nie tylko okoliczności po stronie dyskryminowanej, ale także okoliczności leżące po stronie pracodawcy, takie jak: częstotliwość i okres praktyk dyskryminacyjnych, ich ewentualną kumulację i stopień nasilenia, bezpośredni czy pośredni charakter dyskryminacji, stopień zawinienia pracodawcy czy ogólnie jego stosunek do osoby dyskryminowanej;

8) art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 361 k.c. w związku z art. 6 k.c. i art. 300 k.p., przez błędne przyjęcie, że dla przyznania odszkodowania za utracone korzyści skarżąca winna udowodnić, iż pozostałaby w stosunku pracy w sytuacji, gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu powinna prowadzić do ustalenia szkody jaką są utracone korzyści na podstawie realiów konkretnej sprawy przez przeprowadzenie fikcyjnego rozumowania opartego na analizie dostępnych faktów, mającego odtworzyć sytuację, jaka najprawdopodobniej wystąpiłaby, gdyby nie doszło do zdarzenia powodującego szkodę, czyli gdyby nie nastąpiła dyskryminacja, której skutkiem było rozwiązanie umowy o pracę, wziąć pod uwagę przebieg i wyniki dotychczasowej, niezakłóconej współpracy z pozwanym z okresu sprzed zdarzenia wyrządzającego szkodę, czyli sprzed dnia 1 grudnia 2014 r., kiedy przebiegała ona bezproblemowo;

9) art. 18^{3d} k.p., art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie i niewyrównanie szkody: (-) wynikającej z dyskryminacyjnego rozwiązania stosunku pracy na stanowisku sekretarza z uwagi na przyjęcie, że roszczenie o odszkodowanie za szkody majątkowe jest nieuzasadnione wobec niewykazania przez skarżącą, iż świadczyłaby pracę w okresie, za który żąda odszkodowania i przez uznanie braku podstawy faktycznej do zasądzenia odszkodowania; (-) wynikającej z trzykrotnego, dyskryminacyjnego rozwiązania stosunków pracy za wypowiedzeniem na stanowisku sekretarza i za wypowiedzeniem oraz bez wypowiedzenia na stanowisku inspektora, bez przyznania z tego tytułu żadnego odszkodowania; (-) wynikającej z nie nawiązania stosunku pracy na stanowisku, na które skarżąca winna być przeniesiona, wobec poprzedniej likwidacji stanowiska pracy (nieuwzględnienie jej osoby przy dokonywaniu

reorganizacji w urzędzie), co skutkowało niepełnym wyrównaniem szkody wynikającej ze stwierdzonej dyskryminacji w wynagrodzeniu na stanowisku inspektora, pominięciem tych przejawów dyskryminacji, które nie tylko były podnoszone w pozwie oraz dalszych pismach procesowych, ale zostały przez skarżącą uprawdopodobnione, a co do których pozwany nie zajął stanowiska, co doprowadziło do zastosowania dyspozycji wskazanego przepisu prawa w oparciu o niedostatecznie ustalony stan faktyczny.

Skarżąca uzupełniła skargę kasacyjną w piśmie procesowym z dnia 8 października 2022 r. o zarzut naruszenia § 45 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości - Regulaminu urzędowania sądów powszechnych z dnia 18 czerwca 2019 r. (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 2514 ze zm., dalej jako regulamin z dnia 18 czerwca 2019 r.), przez jego niewłaściwe zastosowanie i niedokonanie losowania składu sądu przed rozpoznaniem sprawy (III APa 18/20), co skutkowało jej rozpoznaniem przez niewłaściwy skład sądu, co wypełnia przesłankę nieważności postępowania wymienioną w art. 379 pkt 4 k.p.c. Skarżąca podniosła, że początkowo dokonano losowania sędziego sprawozdawcy, ale później doszło do zmiany składu orzekającego na skład, który rozpoznawał apelacje obu stron w sprawie III APa [...] i w konsekwencji wyrokiem z dnia 8 marca 2021 r. Sąd Apelacyjny w Łodzi w takim samym składzie: SSA K.K. (sprawozdawca), SSA M.G., SSA J.Z. oddalił apelację skarżącej.

W piśmie procesowym z dnia 28 kwietnia 2023 r. (Prezentata Dziennika Podawczego) skarżąca wycofała zarzut zawarty w punkcie 9 skargi kasacyjnej w zakresie naruszenia art. 18^{3d} k.p., art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie i niewyrównanie szkody wynikającej z dyskryminacyjnego rozwiązania stosunku pracy na stanowisku inspektora za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia, a nieprzyznaniu z tego tytułu żadnego odszkodowania, ponieważ zarzut w tym kształcie znalazł się w skardze omyłkowo, bowiem żądanie to zostało objęte w innym postępowaniu sądowym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi w całości oraz o zasądzenie od skarżącej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

W związku ze zwróceniem się przez Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁸ § 1 k.p.c. do Prokuratora Generalnego o zajęcie stanowiska co do skargi kasacyjnej

i odpowiedzi pozwanego na skargę, Prokurator Generalny w piśmie z dnia 3 kwietnia 2023 r. wyraził pogląd, że skarga kasacyjna powinna zostać oddalona oraz że nie ma miejsca zarzucana przez skarżącą nieważność postępowania przed Sądem Apelacyjnym, o której mowa w art. 379 pkt 4 k.p.c.

Stanowiska tego i argumentów podniesionych przez Prokuratora Generalnego nie podzieliła skarżąca. Zaznaczyła, że wbrew twierdzeniom Prokuratora Generalnego, w sprawie nastąpiła nieważność postępowania z art. 379 pkt 4 k.p.c., gdyż została naruszona zasada niezmienności składu sądu. Prokurator Generalny odniósł się jedynie do braku sprzeczności składu sądu z przepisami procesowymi pomijając zupełnie, iż skład sądu rozpoznającego apelację był sprzeczny z przepisami prawa ustrojowego. Wskazała na zasadę niezmienności składu sądu określoną w art. 47b § 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 217, dalej jako p.u.s.p.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów i z tej przyczyny została oddalona.

Najpoważniejszy zarzut kasacyjny dotyczy nieważności postępowania przed Sądem Apelacyjnym i sprowadza się do naruszenia § 45 ust. 1 pkt 1 regulaminu z dnia 18 czerwca 2019 r., przez jego niewłaściwe zastosowanie i niedokonanie losowania składu orzekającego, co skutkowało rozpoznaniem sprawy przez niewłaściwy skład sądu, tj. skład, który rozpoznawał apelacje obu stron w sprawie III APa [...] (SSA K.K. - sprawozdawca, SSA M.G., SSA J.Z.) i wypełnia przesłankę nieważności postępowania wymienioną w art. 379 pkt 4 k.p.c., ponieważ skład sądu orzekającego sprzeczny był z przepisami prawa. W § 45 ust. 1 pkt 1 regulaminu z dnia 18 czerwca 2019 r. postanowiono, że nie podlega ponownemu przydziałowi sprawa ponownie zarejestrowana w tym samym lub innym urzędzie ewidencyjnym. Treść tego przepisu stanowi odstępstwo od tzw. losowego przydziału spraw, tj. reguły zawartej w art. 47a § 1 p.u.s.p., według której sprawy są przydzielane losowo sędziom jako referentom przez system teleinformatyczny służący do losowego przydziału spraw i zadań sądu, działający w oparciu o generator liczb

losowych (System Losowego Przydziału Spraw, dalej jako SLPS). Odstępstwo od losowego przydziału sprawy, która trafia do rozpoznania do danego sądu, dopuszczalne jest wówczas, gdy „sprawa jest ponownie rejestrowana”. Oznacza to, że ta sama sprawa (tożsama sprawa), która była już wcześniej zarejestrowana w danym urzędzie ewidencyjnym, a która ponownie jest zarejestrowana (pod nowym numerem) nie podlega ponownemu przydziałowi. Zauważyć trzeba, że ani przepisy p.u.s.p., ani regulamin z dnia 18 czerwca 2019 r. nie zawierają definicji „sprawy”, a jak już dawno dostrzeżono w doktrynie nawet w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego słowo „sprawa” jest używane w różnych znaczeniach. Wskazuje się przy tym na dwa zasadnicze jego znaczenia. Pierwsze oznacza to co jest załatwiane w postępowaniu cywilnym, w drugim znaczeniu słowo to jest synonimem terminu „postępowanie” (zob. S. Cieślak, Powiązanie wewnątrzsystemowe w postępowaniu cywilnym, LEX 2013 czy W. Broniewicz, Sprawa w toku w przepisach postępowania cywilnego, ZNUŁ 1970 z 69, s. 5-7). Z przyjętego w pierwszym znaczeniu sposobu zdefiniowania sprawy cywilnej wynika, że przy tożsamości sprawy konieczne jest odniesienie się nie tylko do stron postępowania, ale również do roszczenia procesowego i na takie pojęcie „sprawy” wskazuje skarżąca uzasadniając zarzut nieważności postępowania. Według skarżącej nie ma podstaw do przyjęcia, że oba postępowania apelacyjne są jedną sprawą, ponieważ zostały w nich zaskarżone dwa różne od siebie wyroki.

Przepis § 45 ust. 1 pkt 1 regulaminu z dnia 18 czerwca 2019 r., o czym wspomniano powyżej, nie definiuje jednak „sprawy nie podlegającej ponownemu przydziałowi”, a kwestie związane z rejestracją spraw w tym samym lub innym urzędzie ewidencyjnym regulują przepisy zarządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 19 czerwca 2019 r. w sprawie organizacji i zakresu działania sekretariatów sądowych oraz innych działów organizacji sądowej (Dz.Urz. Ms. Z 2019 r., poz. 138 ze zm., dalej jako zarządzenie w sprawie organizacji i działania sekretariatów sądowych). Powyższe zarządzenie w § 80 wyszczególnia sytuacje, w których daną sprawę rejestruje się w sądzie danej instancji w repertorium lub innym wykazie pod nowym numerem i nie wyszczególnia sprawy, która po ponownym rozpoznaniu przez sąd pierwszej instancji zostaje przedstawiona z apelacją sądowi drugiej instancji.

W kontekście analizowanego zarzutu nieważności postępowania istotne są jednak kwestie wykraczające poza proste porównanie nazwisk sędziów orzekających w sprawie z uwagi na zastosowanie zasady przewidzianej w § 45 ust. 1 pkt 1 regulaminu z dnia 18 czerwca 2019 r. Po pierwsze, wskazany w skardze kasacyjnej regulamin jest regulacją, która ma charakter instrukcyjny i gwarancyjny oraz ma rangę podstawową. Samo w sobie naruszenie § 45 ust. 1 pkt 1 regulaminu z dnia 18 czerwca 2019 r. nie skutkuje uznaniem składu sądu za sprzeczny z przepisami prawa, a w konsekwencji nieważnością postępowania, o której mowa w art. 379 pkt 4 k.p.c. Czynności podejmowane przez sędziego wbrew literze § 45 ust. 1 pkt 1 tego regulaminu mogłyby co najwyżej stanowić uchybienie procesowe, które może wpłynąć na wynik sprawy. Nie każda bowiem nieprawidłowość utworzenia lub następnej zmiany składu sądu jest kwalifikowana jako bezwzględna przyczyna skutkująca nieważnością postępowania. Przypomnieć trzeba, że w wyroku z dnia 28 sierpnia 2013 r., V CSK 363/12 (OSNC-ZD 2014, nr B, poz. 64), Sąd Najwyższy uznał, że naruszenie sposobu przydzielania spraw sędziom, określonego w (już nie obowiązującym) § 49 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 23 lutego 2007 r. - Regulamin urzędowania sądów powszechnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r. poz. 259), nie powoduje nieważności postępowania. Podniesiono, że wyznaczanie sędziom orzekającym w sprawach cywilnych rozpraw według alfabetycznej listy sędziów ma tylko charakter organizacyjny, a naruszenie unormowań mających tylko organizacyjny i instrukcyjny charakter nie oznacza składu sprzecznego z ustawą. Po drugie, przepisy Kodeksu postępowania cywilnego określające przyczyny nieważności powinny być interpretowane ściśle, co wyklucza zarówno wykładnię rozszerzającą, jak i ścieśniającą. Należy przyjąć, że chodzi o sytuacje o znacznym ciężarze gatunkowym, które naruszają ład procesowy w stopniu powodującym, że sąd drugiej instancji nie może ich pominąć. Takim naruszeniem jest, obok udziału w rozpoznawaniu sprawy sędziego wyłączonego z mocy ustawy, rozpoznawanie sprawy w drugiej instancji po kasatoryjnym wyroku Sądu Najwyższego przez ten sam skład orzekający (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2022 r., II PSKP 64/21, LEX nr 3431469 czy z dnia 19 stycznia 2017 r., II CSK 235/16, LEX nr 2209100). Nieważność postępowania z uwagi na skład sprzeczny z przepisami ustawy zachodzi także wówczas, gdy orzeczenie zostało

wydane przez sędziego, który wydał wyrok, a nie brał udziału w rozprawie poprzedzającej bezpośrednio wydanie tego wyroku (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., III CZP 160/06, OSNC 2008 nr 1, poz. 7).

Waga naruszenia § 45 ust. 1 pkt 1 regulaminu z dnia 18 czerwca 2019 r. warunku tego nie spełnia. Nie odpowiada stopniowi naruszenia ani też innym sytuacjom, kwalifikowanym jako sprzeczność składu orzekającego z przepisami prawa, z którymi w orzecznictwie Sądu Najwyższego wiąże się sankcja nieważności, o których wspomniano powyżej. Stąd naruszenie § 45 ust. 1 pkt 1 tego regulaminu nie może prowadzić do nieważności postępowania ze względu na sprzeczność składu sądu z przepisami prawa, albowiem treść tego przepisu stanowi jedynie dyrektywę porządkowo-organizacyjną. Po trzecie, Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 grudnia 2019 r., III UZP 10/19 (OSNP 2020 nr 6, poz. 58 z glosą A. Urbańskiego, OSP 2021 nr 2, poz. 11), odnosił się do zasady niezmienności składu, którą to zasadę należy stosować od momentu ustalenia tego składu wskutek losowania (zob. także uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2021 r., III CZP 9/20, OSNC-ZD 2022 nr 1, poz. 9). Należy zaznaczyć, że uchwała dotyczyła nieważności postępowania wynikających z innych okoliczności powodujących niedozwoloną przepisami ustrojowymi zmianę składu sądu. Nie można jednak nie zauważyć, iż po wydaniu przez Sąd Najwyższy uchwały III UZP 10/19, na podstawie ustawy z dnia 20 grudnia 2019 r. o zmianie ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy o Sądzie Najwyższym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r., poz. 190), do art. 55 p.u.s.p. dodany został § 4, zgodnie z którym „Sędzia może orzekać we wszystkich sprawach w swoim miejscu służbowym, a w innych sądach w przypadkach określonych w ustawie (jurysdykcja sędziego). Przepisy o przydziale spraw oraz wyznaczaniu i zmianie składu sądu nie ograniczają jurysdykcji sędziego i nie mogą być podstawą stwierdzenia sprzeczności składu sądu z przepisami prawa, nienależytego obsadzenia sądu lub udziału osoby nieuprawnionej lub niezdolnej do orzekania w wydaniu orzeczenia”. Suma powyższych argumentów uprawnia do stwierdzenia, że nie zachodzi nieważność postępowania, o której mowa w art. 379 pkt 4 k.p.c., mimo iż Przewodniczący Wydziału w Sądzie Apelacyjnym wydał zarządzenie, aby sprawę przydzielić do rozpoznania składowi, który wyrokiem z dnia 14 września 2018 r. rozpoznawał apelację obu stron od wyroku Sądu Okręgowego

w Kaliszu z dnia 28 marca 2018 r., VP [...]. Warto też zwrócić uwagę na utrwaloną linię orzecniczą Sądu Najwyższego, zgodnie z którą, jeżeli w składzie sądu drugiej instancji zasiadają ci sami sędziowie, którzy uczestniczyli w wydaniu poprzedniego wyroku sądu drugiej instancji, nie można przyjąć, aby godziło to w zasadę niezawisłości sędziowskiej, skoro przy ponownym rozpoznaniu tej samej sprawy sąd drugiej instancji jest związany własną oceną prawną i wskazaniem zawartymi w wyroku uchylającym orzeczenie sądu pierwszej instancji i przekazującym sprawę temu sądowi do ponownego rozpoznania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2012 r., V CSK 157/11, LEX nr 1254741 oraz postanowienia z dnia 27 marca 2019 r., II UK 90/18, LEX nr 2652424 i z dnia 14 kwietnia 2022 r., I CSK 333/22, LEX nr 3430656).

Odnosząc się do pozostałych zarzutów skargi kasacyjnej w pierwszej kolejności rozważyć należy zarzuty natury procesowej, ponieważ ocena zastosowania prawa materialnego może nastąpić dopiero wówczas, gdy ustalony w postępowaniu apelacyjnym stan faktyczny, stanowiący podstawę zaskarżonego orzeczenia, nie budzi zastrzeżeń. W razie jednoczesnego powoływania się w skardze na obie podstawy kasacyjne, oceny zarzutu naruszenia prawa materialnego można dokonywać dopiero wówczas, gdy Sąd Najwyższy uzna zarzuty dotyczące podstawy art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. za nieuzasadnione.

Nie ma racji skarżąca zarzucając Sądowi drugiej instancji sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób nieodpowiadający art. 327¹ § 1 k.p.c. Zauważyć trzeba, że z dniem 7 listopada 2019 r. wszedł w życie dodany do Kodeksu postępowania cywilnego art. 387 § 2¹ k.p.c., który stanowi, iż w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego od wielu lat przyjmowano, że w sytuacji, gdy sąd drugiej instancji

podziela ustalenia faktyczne i ocenę prawną sądu pierwszej instancji, wystarczy, iż da temu wyraz w uzasadnieniu przez wyraźne stwierdzenie, że akceptuje te ustalenia i przyjmuje je za własne oraz uznaje za prawidłową ocenę prawną tego sądu. Jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podziela ocenę dowodów, której dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom dał wiarę a innym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Wystarczy wówczas zdecydowane stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione, i traktuje ustalenia pierwszoinstancyjne jako własne. Zbędne w takim przypadku byłoby konstruowanie przez sąd odwoławczy własnych ustaleń faktycznych, skoro ograniczałoby się ono do powielenia dotychczasowych, zwłaszcza gdy sąd odwoławczy nie poczynił żadnych nowych ustaleń.

Takie stwierdzenie odnajdujemy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w którym Sąd Apelacyjny wprost stwierdził, że „poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne i prawne w całości akceptuje, bez potrzeby ich ponownego pełnego powtarzania” (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2021 r., III USKP 33/21, LEX nr 3123205 i z dnia 4 lutego 2021 r., II USKP 12/21, LEX nr 3117753). Sąd Apelacyjny, rozpoznając zarzut apelacji naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 k.p.c., wyjaśnił także jakie dowody zostały obdarzone walorem wiarygodności przy dokonywaniu ustaleń w sprawie.

Utrwalony jest również pogląd, że naruszenie art. 327¹ § 1 k.p.c. (poprzednio art. 328 § 2 k.p.c.) stanowi usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej wówczas, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera wszystkich koniecznych elementów bądź zawiera oczywiste braki, które uniemożliwiają przeprowadzenie efektywnej kontroli kasacyjnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00, LEX nr 54362; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/2005, LEX nr 180193; z dnia 12 października 2017 r., I PK 305/16, LEX nr 2426572). Podkreśla się, że uzasadnienie wyroku jest sporządzane po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych

wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia wyroku uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, a także w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2021 r., II USKP 12/21, LEX nr 3117753 i powołane tam orzeczenia czy z dnia 13 listopada 2020 r., IV CSK 116/19, LEX nr 3080033). Jak już wspomniano uzasadnienie zaskarżonego wyroku poddaje się kontroli kasacyjnej, a uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. w istocie sprowadza się do kwestionowania poczynionych w sprawie ustaleń stanu faktycznego oraz dokonanej oceny dowodów.

Nieuzasadnione są zarzuty naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. Z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, LEX nr 523541; z dnia 24 marca 2010 r.; z dnia 26 kwietnia 2012 r., III CSK 300/11, OSNC 2012 nr 12, poz. 144; z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029). W związku z powyższym nie znajduje uzasadnienia stanowisko skarżącej, że obowiązkiem Sądu Apelacyjnego było omówienie każdego zarzutu apelacji z osobna, skoro w uzasadnieniu Sąd ten wystarczająco odniósł się do zarzutów apelacji oraz nie pominął zebranego w sprawie materiału (art. 382 k.p.c.). Chybione jest więc twierdzenie skarżącej, że nie doszło do rozpoznania istoty sprawy. Samo niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie jest równoznaczne z nierozpoznaniem jej istoty (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1999 r., II UKN 589/98, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 483). W orzecznictwie utrwalony jest ponadto pogląd, że naruszenie art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej naruszenia prawa procesowego; przepis ten zawiera ogólną dyrektywę kompetencyjną, wyrażającą istotę postępowania apelacyjnego i dlatego konieczne jest wytknięcie przy konstruowaniu tego zarzutu także innych przepisów normujących

postępowanie rozpoznawcze, które sąd drugiej instancji naruszył (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2018 r., IV CSK 250/17, LEX nr 2521611).

Skarżąca naruszenie art. 382 k.p.c. wiąże z art. 316 k.p.c. zgodnie z którym po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; w szczególności zasądzeniu roszczenia nie stoi na przeszkodzie okoliczność, że stało się ono wymagalne w toku sprawy. Skarżąca nie wskazuje jednak na nowe okoliczności, które zaistniały po wydaniu wyroku przez Sąd pierwszej instancji, które aktualne były w dacie orzekania przez Sąd drugiej instancji, a które nie zostałyby uwzględnione przez ten Sąd, zarzucając w tej kwestii wyłącznie niepoczynienie ustaleń w zakresie oceny wpływu niedozwolonego zachowania pozwanego na wysokość doznanej przez nią szkody. Odpowiednie stosowanie art. 316 § 1 k.p.c. w postępowaniu apelacyjnym oznacza, że sąd drugiej instancji zobowiązany jest - przy uwzględnieniu unormowań zawartych w art. 381 i art. 382 k.p.c. - brać pod uwagę zmiany w stanie faktycznym i prawnym sprawy wpływające na treść orzeczenia (por. m.in. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 1982 r., III CZP 51/82, OSpIKA 1983 z. 12, poz. 256 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2017 r., I CSK 84/17, LEX nr 2433076). Przez stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy należy przy tym rozumieć stan faktyczny ustalony przez sąd na podstawie dowodów przeprowadzonych zgodnie z regułami postępowania dowodowego przewidzianymi w art. 227 i n. k.p.c. oraz obowiązujący stan prawny, a nie obraz okoliczności wynikających z twierdzeń strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r., III CSK 108/14, LEX nr 1640246).

Nie można zgodzić się ze stanowiskiem skarżącej w zakresie zarzucanego naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. oraz art. 366 k.p.c. polegającego na nieuwzględnieniu prawomocnych wyroków wydanych w sprawach z jej udziałem o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za skrócony okres wypowiedzenia. Sądy obu instancji nie zakwestionowały bowiem przyjętej w sprawie IV P [...] (V Pa [...]) dyskryminacji w ustaniu pracy. To, że rozwiązanie umowy o pracę ze skarżącą było podyktowane przyczynami dyskryminującymi (poglądy polityczne) zostało przyjęte w wyroku Sądu Okręgowego z dnia 28 marca 2018 r., V P [...], z czym w żadnej mierze nie polemizuje Sąd Apelacyjny. Wskazanie na utratę zaufania przez nową burmistrz miało miejsce z uwagi na ocenę zasadności zgłoszonego przez skarżącą żądania o

odszkodowanie, którego uzasadnieniem miała być utrata wynagrodzenia na stanowisku sekretarza przez okres 13 miesięcy. W sprawie III APa [...] nie rozstrzygano o naruszeniu przez pracodawcę zasady równego traktowania, ale o wynagrodzeniu, o którym mowa w art. 49 k.p., z uwagi na umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia do 12 miesięcy i nie zastosowanie tego okresu przez pozwanego. Sąd Najwyższy w uchwałach z dnia 20 stycznia 2022 r., III CZP 23/22 (LEX nr 3289802) oraz z dnia 27 października 2021 r., III CZP 109/20 (OSNC 2022 nr 4, poz. 38), dokonał pogłębionej wykładni przepisów art. 365 § 1 k.p.c. i art. 366 k.p.c. wskazując, że w orzecznictwie obecnie przeważa pogląd, zgodnie z którym unormowana w art. 365 § 1 k.p.c. moc wiążąca prawomocnego wyroku dotyczy co do zasady związania treścią jego sentencji, a nie uzasadnienia, zawierającego przedstawienie dowodów i ocenę ich wiarygodności. Przedmiotem prawomocności materialnej jest ostateczny rezultat rozstrzygnięcia, a nie przesłanki, które do niego doprowadziły i sąd nie jest związany zarówno ustaleniami faktycznymi poczynionymi w innej sprawie, jak i poglądami prawnymi wyrażonymi w uzasadnieniu zapadłego w niej wyroku (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2002 r., IV CKN 73/00, LEX nr 52446; z dnia 8 czerwca 2005 r., V CK 702/04, LEX nr 402284; z dnia 15 listopada 2007 r., II CSK 347/07, LEX nr 345525; z dnia 15 stycznia 2015 r., IV CSK 181/14, LEX nr 1628952). Nie jest pożądana sytuacja, gdy analogiczne stany faktyczne zostaną odmiennie ocenione przez różne sądy, ale ograniczenie swobody jurysdykcyjnej sądu oraz odstępianie od zasady bezpośredniości i stosownej oceny dowodów nie znajduje podstawy w art. 365 § 1 k.p.c., który dopuszcza rozbieżność ocen między sądami w kwestii rozstrzygania „kwestii wstępnych” poza związaniem treścią sentencji (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2017 r., V CSK 159/16, LEX nr 2269112).

W ocenie Sądu Najwyższego w ustalonym przez Sądy orzekające stanie faktycznym na uwzględnienie nie zasługują również zarzuty prawa materialnego, których celem jest wykazanie, że odszkodowanie należne skarżącej za dyskryminacyjne działania pracodawcy powinno przewyższać kwotę 5.000 zł zasądzoną na jej rzecz prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Kaliszu z dnia 28 marca 2018 r., V P [...], ponieważ nie jest ono „skuteczne, proporcjonalne i wystarczająco dolegliwe dla pozwanego oraz nie uwzględnia krzywdy skarżącej.”

Przypomnieć trzeba, że zawarte w przepisach Kodeksu pracy regulacje antydyskryminacyjne mają swój rodowód w prawie Unii Europejskiej, stąd wszelka ich interpretacja i zasady stosowania powinny uwzględniać racje jakie towarzyszyły uchwaleniu przepisów antydyskryminacyjnych na unijnym poziomie oraz cel ich implementacji do prawa krajowego. Mimo iż poglądy polityczne jako takie nie zostały ujęte w zakresie stosowania dyrektywy 2000/78/WE w sprawie ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia, to jednak polski prawodawca zdecydował się objąć je katalogiem kryteriów podlegających ochronie w art. 18^{3a} § 1 k.p. Działanie takie polskiego prawodawcy – ze wszech miar uprawnione – spowodowało, że sankcja za dyskryminację ze względu na poglądy polityczne nie może być inaczej nakładana aniżeli za inne kryteria zakazanej dyskryminacji. Powyższe oznacza, że dla oceny czy przyznane odszkodowanie za praktyki dyskryminacyjne jest „skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe” nie można pomijać orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Nie budzi także wątpliwości, 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 przepis 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 tego względu pracownik zostaje zwolniony z konieczności udowodnienia swojej dyskryminacji. Ciężar dowodu określony w art. 18^{3b} § 1 k.p. polega na obowiązku przedstawienia przez pracownika faktów, z których można domniemywać istnienie dyskryminacji, zaś dla uwolnienia się od odpowiedzialności pracodawca musi udowodnić, że nie dyskryminuje pracownika. Inaczej mówiąc, pracodawca musi wykazać, że różnicując sytuację pracownika, kierował się obiektywnymi powodami, a nie kryteriami zakazanymi przez art. 18^{3a} § 1 k.p. (zob. 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 dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98, z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 232/10, LEX nr 794548; z dnia 13 lutego 2018 r., II PK 345/16, LEX nr 2488644; z dnia 27 maja 2021 r., II PSKP 32/21, LEX nr 3181484; z dnia 2 marca 2022 r., III PSKP 55/21, LEX nr 3408432, a także wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 10 marca 2005 r., C-196/02 w sprawie *Vasiliki Nikolouki*, ZOTSiS

2005/3A/I-1789 czy z dnia 27 października 1993 r., C-127/92 w sprawie *Pameli Enderby*, LEX nr 122722).

W rozpoznawanej sprawie zarzut naruszenia art. 6 k.c. w związku z art. 18^{3b} § 1 k.p. skarżąca wiąże z poczynionymi w sprawie ustaleniami i dokonaną przez Sady obu instancji oceną materiału dowodowego, że istniały obiektywne powody umożliwiające pracodawcy nieudzielenia zgody na jej udział w szkoleniu oraz nieprzyznania nagrody z tytułu Dnia Pracownika Samorządowego, bowiem okoliczności te powinien, zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p., udowodnić pracodawca. Zdaniem skarżącej dokonana w tym zakresie przez Sąd Apelacyjny ocena jest niedopuszczalna i stanowi zwolnienie pozwanego pracodawcy z obowiązku dowodzenia, że jego działanie nie stanowi przejawu dyskryminacji. Tymczasem art. 6 k.c. wraz z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego dotyczącymi postępowania dowodowego wyznacza pewien schemat tego jak powinno być prowadzone postępowanie dowodowe w sprawie. Adresatem art. 6 k.c. jest sąd i o jego naruszeniu można by powiedzieć wówczas, gdyby sąd orzekający przypisałby obowiązek dowodowy innej stronie, nie tej, która z określonego faktu wywodzi skutki prawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 2017 r., II CSK 699/16, LEX nr 2382420 i z dnia 6 października 2010 r., II CNP 44/10, LEX nr 970065), co w sprawie nie miało miejsca. Czym innym jest przerzucenie ciężaru dowodu na stronę, która nie ma obowiązku dowodzenia danego faktu, a czym innym uznanie przez sąd, że istniały obiektywne powody różnicowania pracowników. Ciężar dowodu wysokości należnego odszkodowania spoczywa natomiast na pracowniku (art. 6 i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Szczególny ciężar dowodu, korzystny dla pracownika, przewidziany w art. 18^{3b} § 1 k.p., dotyczy tylko bezprawności zachowania pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160).

Pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej dotyczą naruszenia art. 18^{3d} k.p. stanowiącego, że osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Zdaniem skarżącej Sąd Apelacyjny, przyjmując, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, dokonał błędnej interpretacji tego

przepisu, w sposób niezgodny z art. 17 dyrektywy 2000/78/WE, stanowiącym że „sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe”. Sąd Apelacyjny nie uwzględnił, że odszkodowanie przewidziane w art. 18^{3d} k.p. obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych (krzywdy) pracownika. Dokonując analizy art. 18^{3d} k.p. należy zatem brać pod uwagę zarówno poniesioną przez pracownika szkodę majątkową (odszkodowanie za szkodę) oraz niemajątkową (zadośćuczynienie za krzywdę), będącą wynikiem stosowania dyskryminacji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454; z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160 czy uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16, OSNP 2017 nr 3, poz. 27). Wobec tego, jeżeli szkoda majątkowa zostanie wykazana, ale nieudowodniona przez pracownika, to przysługuje mu odszkodowanie w postaci zadośćuczynienia. W ocenie skarżącej to oznacza, że wymiar ustalonej i zasądzonej na jej rzecz sankcji za dyskryminację w zatrudnieniu, ukształtowany wyrokiem Sądu Okręgowego w Kaliszu z dnia 28 marca 2018 r., V P [...], jest niewystarczający.

Ze stanowiskiem skarżącej co do wysokości należnego jej odszkodowania z tytułu wykazywanej w tej sprawie dyskryminacji nie sposób się zgodzić. Nie można stracić z pola widzenia, o czym zdaje się zapominać skarżąca, iż sankcja za ustaloną przez Sady obu instancji dyskryminację nie obejmuje wyłącznie zasądzonej na jej rzecz kwoty 5.000 zł tytułem odszkodowania za szkodę majątkową spowodowaną działaniami dyskryminacyjnymi pozwanego, ale wypełnia ją nałożony na pozwanego obowiązek dotyczący upublicznienia i przeproszenia skarżącej za działania dyskryminacyjne naruszające jej godność oraz zasądzone z tego tytułu zadośćuczynienie w kwocie 20.000 zł (działania dyskryminacyjne pozwanego naruszyły godność osobistą skarżącej). Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 10 sierpnia 2008 r., C-54/07 w sprawie *Firmy Feryn NV* (ZOTSiS 2008/7A/I-5187), stwierdził, że ewentualne sankcje, o ile będzie to uzasadnione w sytuacji, której dotyczy spór przed sądem krajowym, mogą polegać na stwierdzeniu przez sąd lub właściwy organ administracji, że dyskryminacja miała miejsce, i odpowiednim upublicznieniu tego stwierdzenia na koszt strony pozwanej. Mogą również polegać na nakazaniu pracodawcy, stosownie do przepisów prawa

krajowego, zaniechania stwierdzonej dyskryminującej praktyki, ewentualnie z równoczesnym wymierzeniem grzywny. Mogą też polegać na zasądzeniu świadczenia na rzecz podmiotu zaangażowanego w postępowanie. Z kolei w wyroku z dnia 25 kwietnia 2013 r., C-81/12 w sprawie *Asocjacja ACCEPT* (ZOTSiS 2013/4/I-275), Trybunał podkreślił dodatkowo, że okoliczność, iż kara nie ma charakteru pieniężnego, nie musi koniecznie oznaczać, że kara ta ma charakter czysto symboliczny, w szczególności, jeżeli stopień jawności, który jej towarzyszy, jest odpowiedni. W wyroku z dnia 15 kwietnia 2021 r., C-30/19 w sprawie *Regional Aviation* (www.eur-lex.europa.eu), Trybunał uznał, że przepisy prawa krajowego nie mogą uniemożliwiać sądowi rozstrzygnięcia w kwestii żądania stwierdzenia istnienia dyskryminacji, jeżeli pozwany zgadza się na wypłatę żądanego odszkodowania, nie przyznając jednocześnie, że doszło do dyskryminacji. Innymi słowy, pracodawca nie może nie przyznając, iż doszło do dyskryminacji, wypłacić odszkodowania pracownikowi, kończąc w ten sposób spór przed sądem. Tym samym, ten etap procesu, w trakcie którego dochodzi do ustalenia istnienia dyskryminacji i wskazuje się podmiot dyskryminujący i podmiot poszkodowany, jest jednakowo istotny dla oceny skuteczności sankcji za dyskryminację, co jej kompensacyjny wymiar.

Ponadto prawidłowo przyjął Sąd Apelacyjny, że przy ocenie wysokości należnego na podstawie art. 18^{3d} k.p. odszkodowania należy uwzględnić relacje prawne wynikające z innych postępowań toczących się między stronami równolegle do przedmiotowej sprawy, będących przyczynowo powiązanych z dyskryminującym traktowaniem skarżącej w okresie od grudnia 2014 r. do lutego 2015 r., co skutkowało między innymi wycofaniem z postępowania kasacyjnego zarzutu dotyczącego niewyrównania szkody majątkowej i niemajątkowej „wynikającego z dyskryminacyjnego rozwiązania stosunku pracy na stanowisku inspektora za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia, oraz wynikającej z nienawiązania stosunku pracy na stanowisku, na które powódka winna być przeniesiona, wobec likwidacji stanowiska pracy na którym była zatrudniona”, z uwagi na objęcie tego roszczenia kolejną sprawą sądową. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że dyskryminacja pracownika zasługuje ze wszech miar na negatywną ocenę i jest przejawem rażącego naruszenia prawa przez pracodawcę, które wymaga społecznego napiętnowania, to jednak na proporcjonalność zastosowanych sankcji istotny wpływ

ma okres i natężenie działań dyskryminacyjnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/19, OSNP 2020 nr 5, poz. 42; z dnia 6 czerwca 2012 r., III PK 81/11, LEX nr 1318418 czy uzasadnienie do uchwały z dnia 28 września 2016 r., III PZP 3/16). W uzasadnieniu wyroku z dnia 13 lutego 2018 r., II PK 345/16 (LEX nr 2488644), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wielość zastosowanych przez pracodawcę kryteriów dyskryminacyjnych może wskazywać na wysoki stopień zawinienia pracodawcy i w związku z tym wpływać na wysokość dochodzonego przez pracownika odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. Z całą pewnością okres, w którym pozwany dopuścił się zachowań dyskryminacyjnych wobec skarżącej trwał od grudnia 2014 r. do lutego 2015 r. na co wskazywała w uzasadnieniu pozwu sama skarżąca, działania dyskryminujące polegały na odbieraniu zadań leżących dotychczas w jej kompetencji i przekazywanie ich do wykonania innym pracownikom, lekceważeniu jej przez nowego burmistrza i ostatecznie doprowadziły do wypowiedzenia umowy o pracę na stanowisku sekretarza. Wszelkie inne naruszenia przepisów prawa pracy przez pracodawcę były już następstwem tego wypowiedzenia i zostały zakwestionowane przez skarżącą między innymi w sprawie zakończonej prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Kaliszu z dnia 16 września 2016 r., zasadzającym na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na stanowisku sekretarza oraz inspektora. Zaspokojona została także - wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 czerwca 2019 r., III APa [...] - szkoda skarżącej związana z nieuprawnionym skróceniem okresu wypowiedzenia, poprzez zasądzenie należnego za ten okres wynagrodzenia za pracę.

Należy też tu zauważyć, że uzasadniając w piśmie procesowym z dnia 17 marca 2020 r. wysokość poniesionej z tytułu dyskryminacji szkody (w skardze jako wartość przedmiotu zaskarżenia podana została kwota 120.000 zł) skarżąca wskazuje na szkodę majątkową, wysokość której generuje przede wszystkim utrata możliwości otrzymania wynagrodzenia za pracę na stanowisku sekretarza, które to wynagrodzenie na dzień 5 listopada 2019 r. wynosiłoby kwotę 101.165 zł, odsetki 21.726 zł oraz utracone dodatkowe wynagrodzenie roczne wraz z odsetkami w wysokości w kwocie 9.378 zł (to okres przypadający po dniu 1 marca 2016 r.). Tak określona szkoda dotyczy utraconych przez skarżącą korzyści przy założeniu, że umowa o pracę na stanowisku sekretarza trwałaby nadal. Skarżąca w uzasadnieniu

żądania, poza szczegółowym wyliczeniem żądanych kwot, nie wskazuje na niemajątkowy charakter odszkodowania. W orzecznictwie przyjmuje się, że rozróżnienie między szkodą ewentualną a utraconymi korzyściami w rozumieniu art. 361 § 2 k.c. następuje na podstawie kryterium prawdopodobieństwa. Jeżeli wyłączenie zdarzenia szkodzącego powoduje, że prawdopodobieństwo korzyści przez poszkodowanego jest większe niż inny hipotetyczny przebieg zdarzeń, szkodę można uznać za utraconą korzyść, w przeciwnym razie szkoda ma charakter ewentualny i nie podlega naprawieniu. Ocena stopnia prawdopodobieństwa musi być przeprowadzona przy wykorzystaniu kryterium wiedzy i doświadczenia życiowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2021 r., I CSKP 161/21, LEX nr 3253403; z dnia 22 marca 2019 r., IV CNP 43/17, LEX nr 2639461; z dnia 11 kwietnia 2014 r., I CSK 291/13, LEX nr 1526621). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 października 2000 r., V CKN 111/00 (LEX nr 52740), stwierdził, że ustawodawca nie wskazał bliższych kryteriów budowania hipotez w zakresie wykazania szkody, pozostawiając je wiedzy i doświadczeniu życiowemu składu orzekającego, stosowanym odpowiednio do okoliczności sprawy. Niemniej jednak stopień prawdopodobieństwa takiego przebiegu zdarzeń powinien być tak wysoki, że w świetle wiedzy i przy uwzględnieniu zasad doświadczenia życiowego wyklucza możliwość ustalenia, iż bieg zdarzeń byłby inny. A zatem wykazanie zaistnienia szkody w postaci utraconych korzyści powinno nastąpić z tak dużym prawdopodobieństwem, aby w świetle zasad doświadczenia życiowego uzasadniało wniosek, że utrata korzyści rzeczywiście nastąpiła (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r., III PK 43/07).

Powyższych zasad wykształconych na gruncie prawa cywilnego nie można pomijać, mimo iż pojęcie odszkodowania z art. 18^{3d} k.p. określone jest w prawie pracy całościowo, a jego treść ukształtowana jest nie przez regulacje krajowego prawa cywilnego, ale przez prawo Unii Europejskiej oraz orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości. W wyroku z dnia 13 lipca 2006 r., C-294/04 w sprawie *Manfredi i in.* (ZOTSIS 2006/7B/I-6619), Trybunał wyraził bowiem pogląd, że prawo Unii nie stoi na przeszkodzie temu, aby sądy krajowe czuwały nad tym, żeby ochrona praw gwarantowanych przez porządek prawny Unii prowadziła do bezpodstawnego wzbogacenia osób, którym te prawa przysługują. Mając powyższe na względzie

należy przyjąć, że ocena prawdopodobieństwa dalszego wykonywania pracy przez skarżącą na stanowisku sekretarza zaprezentowana przez Sady orzekające jest *meriti* słuszna. Zwrócono uwagę, że właściwe wykonywanie przez sekretarza gminy obowiązków uzależnione jest od pełnego zaufania przełożonego i najbliższych współpracowników. Nowy burmistrz nie widział natomiast możliwości współpracy ze skarżącą, a zatem trudno przyjąć, że gdyby nie zdarzenie sprawcze (wypowiedzenie umowy o pracę) skarżąca nadal pracowałaby na stanowisku sekretarza gminy przez wskazany przez nią okres, skoro prawidłowe funkcjonowanie urzędu polega na ścisłej współpracy sekretarza z burmistrzem. W tym kontekście warto przytoczyć pogląd zaprezentowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2013 r., III PK 25/13 (LEX nr 1360270), iż „sekretarzem może być osoba, do której starosta (burmistrz) ma pełne zaufanie”. Stąd subiektywne odczucie skarżącej, zakładające co najmniej roczną, niezakłóconą współpracę z nową burmistrzem, mogą być oceniane jedynie w kontekście jej życzeniowego myślenia o własnej drodze zawodowej, nie zaś jako podstawa stanowiąca fundament dla oszacowania utraconych korzyści, a przez to wysokości należnego odszkodowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p.

Prawidłowo Sąd Apelacyjny ocenił, że nieprzyznanie skarżącej nagrody nie było przejawem dyskryminacji, lecz było wynikiem zastosowania przez pracodawcę obiektywnych kryteriów oceny, określonych w regulaminie nagród, które zostały zastosowane do wszystkich pracowników. Trudno też w realiach rozpoznawanej sprawy uznać, aby jednostkowy przypadek odmowy skierowania skarżącej na szkolenie stanowił dyskryminację, o której mowa w art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.

Nie budzi też uwag przyjęte przez Sąd Apelacyjny stanowisko odnośnie do oszacowania szkody skarżącej z tytułu zaniżonego wynagrodzenia na stanowisku inspektora i zastosowania do wyliczenia szkody z tego tytułu art. 322 k.p.c., którego naruszenia skarżąca w podstawach skargi nie zarzuca. Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. jest władny dokonywać oceny tylko tych zarzutów, które zostały sformułowane przez skarżącego i nie może uwzględniać naruszenia innych przepisów, a zwłaszcza nie może zastąpić skarżącego w wyborze przepisów, które mogły być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2017 r., II UK 519/16, LEX nr 2209109).

Mając na względzie, że zarzuty skargi kasacyjnej nie zasługiwały na uwzględnienie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekła jak w sentencji wyroku, a o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 k.p.c.

[SOP]

[ał]