

Sygn. akt III PZP 1/23

UCHWAŁA

Dnia 24 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Halina Kiriło

Protokolant Edyta Jastrzębska

w sprawie z powództwa H. B.

przeciwko Bibliotece w K.

o odszkodowanie i inne,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 24 sierpnia 2023 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego w Krakowie

z dnia 20 lutego 2023 r., sygn. akt VII Pa 156/21,

Czy do odszkodowania dochodzonego z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (art.11² k.p.) znajdują zastosowanie przepisy Rozdziału IIa Działu I Kodeksu pracy (w szczególności art.18^{3d} k.p.)?

podjął uchwałę:

Przepis art. 18^{3d} k.p. ma zastosowanie do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.).

[A.P.]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Krakowie, postanowieniem z dnia 20 lutego 2023 r., w sprawie z powództwa H. B. przeciwko Bibliotece w K., rozpoznając apelację od

wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie z dnia 20 października 2021 r., przedstawił Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne sprowadzające się do pytania „Czy do odszkodowania dochodzonego z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (art. 11² k.p.) znajdują zastosowanie przepisy Rozdziału IIa Działu I Kodeksu pracy (w szczególności art. 18^{3d} k.p.)?”.

Sąd odwoławczy wskazał, że w powódka dochodziła 67.851,50 zł tytułem odszkodowania z powodu dyskryminacji wraz z odsetkami. Sformułowała też roszczenie alternatywne, którego podstawą faktyczną i prawną jest naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie kształtowania wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę takiej samej wartości. Powódka domaga się również ukształtowania treści stosunku pracy przez zastąpienie postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia zasadniczego postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego, to jest ustalenie, że jej wynagrodzenie zasadnicze począwszy od miesiąca, w którym zapadnie wyrok, wynosi 4.000 zł.

Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powódki 45.000 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W pozostałym zakresie powództwo oddalił. W ocenie Sądu Rejonowego nie doszło w sprawie do praktyk dyskryminujących, miało jednak miejsce naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) w sferze wynagradzania. W ocenie Sądu pierwszej instancji podstawą prawną zasądanego odszkodowania jest art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Rejonowy, wobec nie stwierdzenia dyskryminacji, wykluczył stosowanie przepisów Kodeksu pracy.

W trakcie postępowania odwoławczego, na rozprawie w dniu 30 listopada 2022 r., powódka przyznała, że nie była dyskryminowana, a zatem swoje roszczenie opiera na podstawie art. 11² k.p. Wobec takiego stanu rzeczy, Sąd odwoławczy skonstatował, że rozstrzygnięcie sprawy uzależnione jest od prawidłowego określenia podstawy prawnej. Chodzi o wskazanie, jakie przepisy stanowią rozwinięcie zasady określonej w art. 11² k.p., czy są nimi przepisy zawarte w rozdziale IIa Działu I Kodeksu pracy, czy też stosowany przez odesłanie z art. 300 k.p. przepis art. 471 k.c. Konsekwencją przyjęcia jednego z powyższych

rozwiązań będzie nie tylko ustalenie odmiennych przesłanek odpowiedzialności, ale także zasad prowadzenia postępowania dowodowego, rozkładu ciężaru dowodu, katalogu przysługujących roszczeń, czy istnienia przesłanek wyłączających odpowiedzialność pracodawcy.

Zakreślając istotną dla sprawy problematykę, Sąd odwoławczy wskazał na występowanie w orzecznictwie Sądu Najwyższego dwóch przeciwstawnych stanowisk. W myśl pierwszego (przeważającego), naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu bez zaistnienia kryterium dyskryminującego, skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nie w oparciu o art. 18^{3d} k.p. Sąd Najwyższy powyższy wniosek wywodził nie tylko z odmiennych definicji obu pojęć, ale także z aspektów aksjologicznych (wyroki z dnia 19 listopada 2020 r., II PK 239/18; z dnia 2 października 2021 r., II PK 82/12). Zgodnie z tą linią orzecniczą, do roszczeń wywodzonych z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie ma zastosowania art. 18^{3d} k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13; z dnia 14 grudnia 2017 r., I PK 340/16; z dnia 10 maja 2018 r., I PK 54/17; z dnia 13 września 2018 r., II PK 135/17). Kierując się tą samą myślą, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lipca 2017 r., I PK 268/16, wywiódł, że co prawda zasady niedyskryminacji i równych praw pozostają ze sobą w ścisłym związku, to jednak niewątpliwie stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje - przykładowo tylko naruszenie zakazu dyskryminacji skutkuje odpowiedzialnością pracodawcy z art. 18^{3d} k.p. Natomiast, naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki jest sankcjonowane na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2017 r., I PK 269/16; z dnia 14 grudnia 2017 r. I PK 340/16; z dnia 7 lutego 2018 r. II PK 22/17; z dnia 17 kwietnia 2018 r., II PK 37/17; z dnia 21 marca 2019 r., II PK 314/17; z dnia 7 maja 2019 r., II PK 31/18). Podsumowując, pierwsze z alternatywnych zapatrywań opiera się na kategoryjalnej odmienności dyskryminacji i nierównego traktowania.

Sąd Okręgowy w Krakowie zaznaczył, że stanowisko to było konsekwentnie przez Sąd Najwyższy prezentowane do maja 2019 r., czyli do wydania orzeczenia

w sprawie III PK 50/18. Wskazano w nim, że pod pojęciem „zasady równego traktowania w zatrudnieniu” należy rozumieć zarówno dyskryminację ze względu na niedozwolone kryterium różnicujące, jak i inne przypadki nierównego traktowania w zatrudnieniu. Podobne zapatrywanie Sąd Najwyższy przedstawił następnie w wyroku z dnia 6 października 2021 r., I PSKP 21/21. W orzeczeniach tych Sąd Najwyższy nie wskazał przyczyn odejścia od dotychczasowej linii orzeczniczej.

W obliczu opisanej konwersji, zdaniem Sądu Okręgowego, zaistniała konieczność zwrócenia się do Sądu Najwyższego. Po pierwsze, w ocenie tego Sądu analiza art. 11² i art. 11³ k.p. prowadzi do wniosku, że nierówne traktowanie i dyskryminacja to dwa odrębne zjawiska pozostające jednak ze sobą w określonej relacji, którą można porównać do relacji matematycznych pojęć prostokąta i kwadratu (każdy kwadrat jest prostokątem ale nie każdy prostokąt jest kwadratem) - czyli każda dyskryminacja jest jednocześnie nierównym traktowaniem, ale nie każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją. Z przyjętej definicji dyskryminacji (jako nierównego traktowania w oparciu o niedozwolone kryterium) wynikają istotne wnioski dla rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia. W przypadku dyskryminacji nie chodzi bowiem o jakiegokolwiek kryteria odmiennego traktowania pracowników, a jedynie o te, które w ocenie ustawodawcy (unijnego, krajowego) są społecznie nieakceptowalne i naganne.

Po drugie, argumentował Sąd odwoławczy, oprócz art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. w Kodeksie pracy znajdują się również przepisy zgromadzone w dziale I, rozdziale IIa, zatytułowanym: „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Lektura tych przepisów pozwala na uchwycenie niekonsekwencji pojęciowej – chodzi o terminu nierównego traktowania i dyskryminacji. Sąd zwrócił też uwagę, że przepisy dotyczące dyskryminacji stanowią implementację rozwiązań unijnych. Ma to znaczenie, gdyż polski ustawodawca wprost przejął zapisy unijnych dyrektyw antydyskryminacyjnych co w rezultacie, ze względu na niekonsekwencję pojęciową, doprowadziło w ocenie Sądu kierującego pytanie do wyżej wymienionych rozbieżności w polskim orzecznictwie. W rezultacie, rozdział IIa został dodany ustawą z dnia 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 128, poz. 1405), która została przyjęta w celu „dostosowania prawa polskiego do standardów unijnych, w tym zasady

równouprawnienia kobiet i mężczyzn” (uzasadnienie projektu ustawy: Sejm III kadencji druk nr 2916). Powoduje to, że udzielając odpowiedzi na zadane pytanie należy odwołać się nie tylko do wykładni językowej ale też do zasad wykładni systemowej i historycznej. Sąd przypomniał, że rozdział IIa stanowi wierną (dosłowną) implementację przepisów dyrektyw unijnych. W dyrektywach tych ustawodawca unijny posługuje się dwoma pojęciami, to jest nierównym traktowaniem i dyskryminacją, przy czym stosuje je bardzo niekonsekwentnie. W rezultacie - zdaniem Sądu odwoławczego - należy przyjąć, że dla celów dyrektywy doszło do zrównania znaczeniowego pojęć równego traktowania i braku dyskryminacji (bezpośredniej albo pośredniej), a co za tym idzie nierówne traktowanie, o którym mowa w dalszej części dyrektywy należy odczytywać jako występowanie dyskryminacji. Zatem, nie występuje rozróżnienie znaczeniowe obu pojęć - tak jak ma to miejsce na gruncie polskiego prawa pracy (dyskryminacja jako szczególna forma nierównego traktowania). Zatem, z tego względu, mając na uwadze, że przepisy dyrektywy zostały wprost „przepisane” do Kodeksu pracy, trzeba dokonywać interpretacji zapisów Rozdziału IIa Kodeksu pracy przyjmując definicję dyskryminacji w kontekście nierównego traktowania za zapisami dyrektywy. Oznacza to, że jeśli w art. 18^{3d} k.p. wskazane jest, iż jedyną przesłanką dla dochodzenia odszkodowania jest naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu, to przepis ten znajdzie zastosowanie jedynie do roszczeń dochodzonych w oparciu o naruszenie zasady zakazu dyskryminowania z art. 11³ k.p., ale już nie może stanowić podstawy dla dochodzenia roszczeń w oparciu o art. 11² k.p. - stosownie do definicji z art. 18^{3a} § 2 k.p. Dodatkowym argumentem przemawiającym za stosowaniem art. 18^{3d} k.p. do tego przypadku jest okoliczność, że przewidziane w tym przepisie odszkodowanie zostało bezpośrednio zaczerpnięte z dyrektyw unijnych. Zatem już samemu pojęciu „odszkodowanie” zastosowanemu w art. 18^{3d} k.p. należy nadać szersze rozumienie niż ma to miejsce w prawie polskim. Ponadto, odwrócenie ciężaru dowodu jest regulacją wyjątkową, szczególną, zaburzającą ogólnie przyjęte zasady prowadzenia procesu - i co podkreśla się w orzecznictwie - która została wprowadzona jedynie co do przypadków dyskryminacji albowiem są to szczególnie naganne zachowania, godzące w wartości i prawa podlegające ochronie.

Kierując się przedstawionymi argumentami, Sąd Okręgowy skłania się do przyjęcia, że do odszkodowania dochodzonego w oparciu o naruszenia zasady z art. 11² k.p. przepisy Rozdziału IIa Działu I Kodeksu pracy nie znajdują zastosowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W sprawie występuje zagadnienie prawne wymagające wypowiedzi Sądu Najwyższego. Wstępnie trzeba zwrócić uwagę, że Sąd odwoławczy zadał pytanie prawne w zindywidualizowanych warunkach faktycznych i prawnych. Chodzi tylko o podstawę prawną dochodzonego odszkodowania w sytuacji, gdy pracownik nie był dyskryminowany, a doznał wyłącznie ze strony pracodawcy nierównego traktowania co do wynagrodzenia za pracę. Zakres ten nie znajduje symetrycznego odzwierciedlenia w sformułowanym przez Sąd Okręgowy zagadnieniu prawnym. Wskazano w nim bowiem na możliwość stosowania do odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (art. 11² k.p.) wszystkich przepisów zawartych w rozdziale IIa, działu I, Kodeksu pracy. Poza tym, Sąd odwoławczy w uzasadnieniu swojego stanowiska wyznaczył alternatywę między art. 18^{3d} k.p. a art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. pomijając, że do postanowień umownych może znajdować zastosowanie również art. 18 § 3 k.p. Podniesione spostrzeżenia mają wpływ na udzieloną odpowiedź. Sąd Najwyższy jest zdania, że w takim przypadku możliwa jest tylko odpowiedź „wprost”. Skoro Sąd odwoławczy poszukuje adekwatnej podstawy prawnej zgłoszonego roszczenia, to z jednej strony, nietrafne jest pytanie zbiorcze o „przepisy Rozdziału IIa, Działu I Kodeksu pracy”, a z drugiej, wobec wyraźnego wskazania na art. 18^{3d} k.p., możliwe i konieczne jest jednoznaczne (pozytywne albo negatywne) wypowiedzenie się przez Sąd Najwyższy o tej podstawie prawnej – czy przepis ten upoważnia do zasądzenia „odszkodowania dochodzonego z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (art. 11² k.p.)”.

Doprecyzowanie zakresu udzielonej odpowiedzi stanowi dobry punkt wyjścia do poczynienia kilku spostrzeżeń pojawiających się na tle treści kluczowych dla sprawy przepisów. Zacząć można od regulacji prawa unijnego. W Karcie Praw

Podstawowych Unii Europejskiej zamieszczono Tytuł III „Równość”. W art. 21 ust. 1 KPP przewidziano zakaz („zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na”), a w art. 23 KPP sformułowano nakaz („należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia”). Natomiast z art. 2 TUE jednoznacznie wynika, że Unia opiera się na wartościach, przy czym jedną z nich jest „równość”. W drugim zdaniu tego przepisu wskazano, że „wartości te są wspólne Państwom Członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn”. Dokonując wykładni wymienionych przepisów Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zrównuje zakresy znaczeniowe „zakazu dyskryminacji” i „równości” (w tym mężczyzn i kobiet), wskazując, że art. 21 KPP polega na tym „aby porównywalne sytuacje nie były traktowane w odmienny sposób, a sytuacje odmienne nie były traktowane w sposób jednakowy, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione” (wyroki TSUE z dnia 29 października 2020 r., C-243/19, Dz.U.UE.C.2020/433/9, pkt 37 i z dnia 9 marca 2017 r., C-406, ZOTSiS 2017/3/I-198, pkt 55). Zaprezentowane podejście prowadzi do konkluzji, że zakaz dyskryminacji traktowany jest jako służący realizacji zasady równego traktowania. Prowadzi do uszczegółowienia zasady równości. W rezultacie, zasada równego traktowania i prawo do niedyskryminacyjnego traktowania ujmowane są jako synonimy (zob. D. Miąsik, Zasady i prawa podstawowe, Tom 2 Systemu Prawa Unii Europejskiej, Warszawa 2022, s. 396-397, 404). Nie można w tym miejscu pominąć, że prawa podstawowe zawarte w Karcie Praw Podstawowych, jak również gwarantowane w traktatach zawierają normy o charakterze bezwzględnie wiążącym i nadają się do sądowego stosowania. Są zatem bezpośrednio skuteczne, nie jest również wykluczona odmowa zastosowania przepisów krajowych sprzecznych z tymi zasadami.

Poczynione uwagi mają z pewnością znaczenie przy wykładni przepisów krajowych. Kodeks pracy wyraźnie rozróżnia zjawisko dyskryminacji i nierównego traktowania. Podział ten nie musi jednak konfliktować się z prawem unijnym (pierwotnym i wtórnym). Mając na uwadze dynamikę rozwoju prawa unijnego, jego wielokrotne odwoływanie się do zasady równości, jak również wypowiedzi Trybunału Sprawiedliwości, możliwa jest wykładnia, która pozostaje w zgodzie z

aktualną tendencją interpretacyjną. Konkluzja ta stanowi punkt wyjścia do analizy polskich przepisów.

Z jednej strony, w art. 11² k.p. zadeklarowano, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Z drugiej zaś, art. 11³ k.p. przewidział zakaz - jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest niedopuszczalna. Porównanie obu przepisów pozwala na sformułowanie kilku wniosków. Po pierwsze, prawodawca jednakowo promuje „równość praw” i przeciwdziałanie dyskryminacji. Relacja zachodząca między tymi przepisami nie opiera się na jakiegokolwiek „stopniowości”. Po drugie, przekaz z art. 11² k.p. ma charakter pozytywny („pracownicy mają równe prawa”), a ukształtowanie treści art. 11³ k.p. przybrało formę negatywną („jakakolwiek dyskryminacja jest niedopuszczalna”). Taki sposób regulacji może świadczyć, że ustawodawca dopasowuje metodę do wyzwań. Zachęca, a zarazem nakazuje kształtowanie relacji pracowniczej według reguł „równościowych”, a jednocześnie stanowczo przeciwdziała nierówności, której podłożem są okoliczności nie związane z pracą. Nie jest pozbawione racji twierdzenie, że omawiane przepisy wzajemnie się przenikają i uzupełniają – zakaz i nakaz zbiegają się we wspólnym mianowniku. Oba przepisy, choć redakcyjnie odrębne, to jednak w zakresie przekazu oparte zostały na zależności sygnalagmatycznej – jeden bez drugiego nie ma normatywnego sensu. Nie istnieje „równość” bez zwalczania dyskryminacji, jak również tej ostatniej nie można oderwać od „równościowego podłoża”. Uzasadnione jest zatem odczytywanie omawianych przepisów łącznie mimo, że formalnie odnoszą się do podobnych kategorii. Właściwość ta ma znaczenie przy odkodowaniu norm prawnych sankcjonujących niepożądane zachowania.

Dotychczasowy wywód pozwala na zgłoszenie trzeciej uwagi. Treść art. 11² i art. 11³ k.p. jest klarowna. Odbiorca nie ma problemu ze zrozumieniem przekazu. Zobowiązanie (wyrażone nakazem i zakazem), aby było efektywne, powinno być

egzekwowalne. Na tym etapie pojawiają się problemy. Reasumując, o ile ustawodawca jasno wyraził „jak ma być”, o tyle w „sferze sankcjonującej” nie wypowiada się jednoznacznie. Spostrzeżenie to ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że prawo powinno być odczytywane nie tylko „literalnie”, ale również „logicznie”. Należy poszukiwać równowagi między „formą” i „treścią”. Zależność ta pozwala na postawienie istotnej tezy. Jeśli prawodawca z jednolitą starannością promuje równe traktowanie w zatrudnieniu i neguje działania dyskryminujące, to należy przyjąć, że w takim samym stopniu zamierza przeciwstawiać się obu wymienionym zjawiskom. W rezultacie, językowe trudności interpretacyjne powinny przemawiać za podejściem unifikacyjnym.

Pozostając przy konsekwencji naruszenia omawianych zasad prawa pracy, trzeba zastanowić się nad treścią miarodajnych przepisów. W art. 18^{3d} k.p. wskazano, 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. Przepis literalnie nie nawiązuje do osób „dyskryminowanych w zatrudnieniu”, wskazuje jednak na osoby, wobec których doszło do „naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu”. Formuła ta koresponduje z art. 11² k.p. Z drugiej jednak strony, nie można pominąć, że art. 18^{3d} k.p. został osadzony w rozdziale IIa, zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Analiza art. 18^{3a} § 2 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że „równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1”. Podobny przekaz płynie z art. 18^{3b} § 1 k.p. Stanowi on, że „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”. Oznacza to, że przepisy te, z jednej strony, postrzegają „równe traktowanie” jako zjawisko „przyczynowe” – co utożsamia je z dyskryminacją, z drugiej zaś, wykluczają istnienie „bezprzyczynowego” nierównego traktowania. Dodać do tego należy, że poszczególne jednostki redakcyjne art. 18^{3a} k.p. posługują się zamiennie terminem „równe traktowanie” i „dyskryminowanie”. W tym kontekście interesujące jest, że w art. 18^{3c} § 1 k.p. prawodawca nie nawiązuje do tej dualistycznej retoryki. Norma wskazana w tym przepisie głosi, że „pracownicy

mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości”. W tym wypadku brak zastrzeżenia, że prawo to jest uzależnione od stwierdzenia nierównego traktowania „ze względu na przyczyny określone w art. 18^{3a} § 1 k.p.” W kolejnych paragrafach art. 18^{3c} k.p. ustawodawca skoncentrował się na zagwarantowaniu szerokiego zastosowania normy z § 1. W tym celu zastrzegł, że wymóg „jednakowego wynagrodzenia” obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. Zdefiniował też pojęcie „pracy o jednakowej wartości”. Analiza porównawcza art. 18^{3a} i art. 18^{3b} z art. 18^{3c} k.p. może prowadzić do wniosku, że o ile, co do zasady, „w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych” prawo do równego traktowania obwarowane jest warunkiem „ze względu na”, o tyle w przypadku „prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości” zastrzeżenie tego rodzaju nie występuje. Możliwa jest zresztą wykładnia przeciwna – odwołująca się do argumentów systemowych – nakazująca odczytywanie art. 18^{3c} § 1 k.p. z uwzględnieniem przekazu z art. 18^{3a} i art. 18^{3b} k.p.

Zaprezentowane myśli stanowią projekcję do odkodowania normy zawartej w art. 18^{3d} k.p. Możliwe jest twierdzenie, że prawo do odszkodowania przysługuje tylko osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na przyczyny wskazane w art. 18^{3a} § 1 k.p. Nie jest również wykluczone uznanie, że „naruszenie zasady równego traktowania” następuje samoistnie przez przyznanie pracownikowi niższego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, bez względu na przyczynę takiego postępowania. Za pomocą dyrektyw językowych, jak również systemowych, dylematu tego nie można jednoznacznie przesądzić.

Nie zmieniając wątku rozważań, trzeba zasygnalizować, że do aspektu „równościowego” odnosi się też art. 18 § 3 k.p. Analiza jego treści potęguje tylko wątpliwości interpretacyjne. Wskazano w nim, że postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień

stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Analiza przepisu pozwala zauważyć, że z jednej strony stwierdza, że postanowienia umów o pracę naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne, z drugiej zaś, kreuje automatyzm. Stanowi, że zamiast nieważnych postanowień umownych stosuje się odpowiednie przepisy prawa, a w razie ich braku – postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Posłużenie się literalnymi dyrektywami prowadzi do trudnego do zaakceptowania wniosku, zgodnie z którym, o ile „konsekwencja nieważności” ma zastosowanie w przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o tyle deklarowany w przepisie „automatyzm” wystąpi tylko w razie dyskryminacji. Wychodzi na to, że nierówne traktowanie skutkuje tylko nieważnością postanowień umownych, bez ich automatycznego zastąpienia, czyli pracownik nierówno potraktowany nie może dochodzić swoich praw „z zastąpionych” postanowień umownych, ale musi sięgnąć po alternatywne podstawy prawne. W pełni chroniony jest natomiast pracownik dyskryminowany. Konkluzja ta, choć znajdująca odzwierciedlenie w dyrektywach językowych, trudna jest do zaakceptowania z pozycji systemowej i aksjologicznej. Z kolei, zignorowanie, że art. 18 § 3 k.p. w zdaniu pierwszym odwołuje się do „zasady równego traktowania w zatrudnieniu”, a w zdaniu drugim do „charakteru dyskryminującego” prowadzi do spekulatywnych wniosków – możliwe jest wówczas głoszenie, że skutek „nieważności” i „automatyzmu” ma zastosowanie tylko do dyskryminacji albo zarówno do niej, jak i do nierównego traktowania.

Znając wątpliwości interpretacyjne zachodzące przy wykładni art. 18^{3d} i art. 18 § 3 k.p., biorąc pod uwagę zastanawiającą ich synchronizację, trzeba zasygnalizować, że możliwy jest jeszcze inny sposób rozumienia zakresu obu przepisów. Opiera się on na założeniu, że występowanie odrębności definicyjnej zakazu dyskryminacji i nakazu równego traktowania nie wyklucza jedności pojęciowej tych zjawisk na etapie wyznaczającym konsekwencje naruszenia obu zasad prawa pracy. O ile definiując nierówne traktowanie i dyskryminację ustawodawca kierował się potrzebą podkreślenia ich autonomii, co znalazło wyraz w art. 11² i art. 11³ k.p., o tyle wyznaczając konsekwencje ich nieprzezwyciężenia

uznał, że stosowane sankcje powinny być zbieżne. W tym miejscu trzeba odnotować, że po nowelizacji art. 18^{3a} § 1 k.p., czyli od dnia 8 września 2019 r. doszło do zatarcia rozróżnienia na nierówne traktowanie i dyskryminację (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2020 r., II PK 239/18, OSNP 2021 nr 9, poz. 101). Upewnia to tylko, że zaprezentowany sposób myślenia jest zgodny z zamierzeniami ustawodawcy. Kierowanie się tą koncepcją sprawia, że zrozumiałe stają się motywy posługiwania się w art. 18 § 3 i art. 18^{3d} k.p., zamiennie zwrotami „nierówne traktowanie” i „dyskryminacja”. Rozróżnienie to ma znaczenie wyłącznie „redakcyjne”, nie niesie jednak ze sobą różnic jakościowych.

Prowadzoną analizę można w tym miejscu przerwać. Retrospektywa rozwoju orzecznictwa w określonej tematyce daje również do myślenia. Początkowo wykładnia art. 18 § 3 k.p. i art. 18^{3d} k.p. była zbieżna. Sąd Najwyższy konsekwentnie twierdził, że art. 18 § 3 k.p. służy ukształtowaniu wynagrodzenia (postanowień umownych) na przyszłość. Jeżeli natomiast chodzi o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości, to właściwą podstawą ewentualnych roszczeń pracownika jest art. 18^{3d} k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 210; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, LEX nr 1216857; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 107). Zapatrywanie to wychodziło z założenia, że zakres oddziaływania obu przepisów nie krzyżuje się ze sobą. Milcząco zakładano, że wymienione przepisy zabezpieczają przed zachowaniami dyskryminacyjnymi.

W wyroku z dnia 18 września 2014 r. (III PK 136/13, OSNP 2016 nr 2, poz. 17) Sąd Najwyższy przyjął odmienny punkt widzenia. Wskazał, że w przypadku roszczenia wywodzonego z naruszenia zasady równego traktowania (art. 11² k.p.), bez stwierdzonej dyskryminacji (art. 11³ k.p.), nie ma zastosowania art. 18^{3d} k.p. Może natomiast znajdować zastosowanie art. 18 § 3 k.p., gdyż dotyczy on „zwykłego” nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (przeciwnie stanowisko zajął wcześniej Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73). W rezultacie, na podstawie art. 18 § 3 k.p. pracownik może domagać się przyznania uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę. Nie

obowiązuje bowiem postanowienie umowne nierówno traktujące pracownika, a w to miejsce stosuje się korzystniejsze rozwiązania wynikające z przepisów prawa albo z postanowienia „niedyskryminującego”. W myśl tej koncepcji art. 18 § 3 k.p. stanowi autonomiczną podstawę prawną roszczenia „wyrównawczego” także za okres sprzed wniesienia pozwu. W orzeczeniu tym nie wykluczono również alternatywnych roszczeń, w tym odszkodowawczych z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przedstawione stanowisko zostało pozytywnie odebrane i podzielone w niektórych późniejszych orzeczeniach Sądu Najwyższego (wyroki z dnia 7 lutego 2018 r., II PK 22/17, OSNP 2019 nr 1, poz. 1; z dnia 14 marca 2019 r., II PK 310/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 140; z dnia 21 marca 2019 r., II PK 314/17, LEX nr 2638613; z dnia 7 maja 2019 r., II PK 31/18, OSNP 2020 nr 5, poz. 40).

Kolejne wypowiedzi Sądu Najwyższego odniosły się do omawianej kwestii w jeszcze inny sposób. W wyroku z dnia 17 kwietnia 2018 r. (II PK 37/17, LEX nr 2509625) wskazano, że mechanizm zastępowalności z art. 18 § 3 k.p., wobec braku odpowiedniego przepisu ustawowego, musi opierać się na woli stron, bez względu na podstawę stosunku pracy. W przypadku braku konsensusu, pracownik ma prawo wnieść powództwo o ustalenie (art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 189 k.p.c.). Sąd Najwyższy wykluczył jednak stosowanie tego rozwiązania w sytuacji, gdy pracownik wystąpił z roszczeniem odszkodowawczym już po ustaniu stosunku pracy. W tym wypadku podstawą prawną jego roszczenia jest art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Z kolei wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2018 r. (II PK 135/17, LEX nr 2558680) oparty został jeszcze na innym sposobie myślenia. Wynika z niego, że art. 18 § 3 k.p. służy tylko do ukształtowania postanowień umownych na przyszłość, zaś zaszłości, czyli należności przysługujące za okres do dnia wniesienia pozwu dochodzone są w trybie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Równolegle rozwijało się orzecznictwo, w którym, posługując się wykładnią *stricte* literalną, podnoszono, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie wyłącznie w przypadku dyskryminacyjnego różnicowania sytuacji pracowników. W rezultacie, mechanizm z tego przepisu nie stosuje się w razie „zwykłego” nierównego traktowania, a podstawą prawną roszczeń może być wyłącznie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK

196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73; z dnia 20 lipca 2017 r., I PK 216/16, LEX nr 2389574; z dnia 24 kwietnia 2018 r., I PK 33/17, LEX nr 2555730).

W wyroku z dnia 19 listopada 2020 r. (II PK 239/18, OSNP 2021 nr 9, poz. 101) Sąd Najwyższy przyjął natomiast, że w razie niewystąpienia dyskryminacji, podstawą roszczeń pracownika z tytułu nierównego traktowania jest wyłącznie art. 471 k.c., wykluczone jest natomiast odwoływanie się do art. 18^{3d} k.p. (tak samo Sąd Najwyższy przyjął w wyroku z dnia 21 marca 2023 r., I PSKP 3/22, niepubl.). Z całkowicie odmiennego stanowiska wyszedł jednak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 października 2021 r. (I PSKP 21/21, OSNP 2022 nr 6, poz. 56). Według tej wypowiedzi art. 18^{3d} k.p. upoważnia do żądania odszkodowania również w razie wystąpienia tylko nierównego traktowania.

W orzecznictwie wstępuje jeszcze inne spojrzenie. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 27/10, LEX nr 590311, podkreślono, że art. 18 § 3 k.p. stanowi wyjątek od wyłączenia spod kognicji sądów pracy sporów o ustanowienie nowych warunków pracy i płacy (art. 262 § 2 pkt 1 k.p.). Przepis ten zawiera odstępstwo od zakazu kształtowania przez sąd wysokości wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013 nr 7-8, poz. 73) oraz wyraźną kompetencję dla sądu rozstrzygającego spór z zakresu dyskryminacji do uwzględnienia powództwa o ukształtowanie treści stosunku pracy - wprowadzenie do jego treści postanowienia płacowego o niedyskryminującym charakterze (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., III PK 22/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 132). Pogląd ten generuje dwie konstatacje. Po pierwsze, że konstrukcje z art. 18 § 3 k.p. działają *ex nunc* – powództwo kształtujące treść stosunku pracy „działa” tylko na przyszłość. Po drugiej, że art. 18 § 3 k.p. w istocie powoduje zastosowanie mechanizmu z art. 64 k.c. w związku z art. 300 k.p., to jest zastąpienie orzeczeniem sądowym oświadczenia woli pracodawcy wprowadzenia określonego postanowienia płacowego - postanowienia o niedyskryminującym charakterze (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98).

Analiza orzecznictwa prowadzi do dwóch wniosków. Po pierwsze, wydaje się, że żadna ze wskazanych wypowiedzi nie ma charakteru dominującego, Po drugie, że prezentowanie odmiennych zapatrywań jest w znacznej mierze konsekwencją

sposobu podejścia do istniejącej regulacji prawnej. Spojrzenie bazujące na wzorcach „pozytywistycznych” skłania do twierdzenia, że Kodeks pracy *per se* nie sankcjonuje naruszenia zasady równego traktowania – wątpliwości interpretacyjne postrzegane są w tym wypadku „na nie”. Podejście „aksjologiczne” upoważnia natomiast do postrzegania „na tak” i poszukiwania rozwiązań unifikacyjnych, bo tylko one efektywnie mogą „uzdrowić” relację zachodzącą w zatrudnieniu pracowniczym.

Postawienie powyższej diagnozy daje podstawę do podjęcia próby uporządkowania dalszych rozważań. Po pierwsze, powstaje pytanie, czy art. 18^{3d} k.p. i art. 18 § 3 k.p. mają zastosowanie tylko do dyskryminacji, czy też stanowią podstawę prawną do dochodzenia roszczeń w przypadku naruszenia przez pracodawcę równego traktowania w zatrudnieniu. Po drugie - zakładając, że ta ostatnia opcja jest właściwa - zachodzi konieczność przesądzenia rodzaju relacji zachodzącej między wspomnianymi przepisami.

Rozpoczynając od pierwszego zagadnienia, trzeba stwierdzić, że przy zastosowaniu wykładni językowej nie da się jednoznacznie przesądzić, czy konsekwencje wynikające z art. 18^{3d} k.p. i art. 18 § 3 k.p. mają zastosowanie tylko do sytuacji dyskryminacyjnej, czy też sankcjonują również zachowania „nierównościowe”. Uwzględniając zaprezentowane wcześniej dyrektywy systemowe i funkcjonalne, a także odwołując się do wniosków płynących z wykładni pronijnej, dochodzi się do wniosku, że na „etapie realizacyjnym” oba zjawiska (nierówne traktowanie i dyskryminacja) powinny być jednolicie klasyfikowane. Prawo powinno być skuteczne i efektywne. Zatem, skoro ustawodawca przywiązuje taką samą wagę do nakazu równego traktowania i zakazu dyskryminacji, to racjonalne jest uznanie, że w takim samym stopniu zamierza chronić wartości wyznaczone przez art. 11² i art. 11³ k.p. Kierując się tą myślą, nie jest pozbawione racji twierdzenie, że o ile czym innym jest normatywny „opis zasad prawa”, o tyle sposób promowania i przeciwdziałania naruszeniu tych zasad może (powinien) zostać zunifikowany. W rezultacie, o ile art. 11² i art. 11³ k.p. odwzorowują niejednorodne zasady prawa pracy, to przeciwdziałanie zakazowi dyskryminacji i promowanie nakazu równego traktowania zostało ujednoczone. Znaczy to tyle, że art. 18 § 3 k.p. i art. 18^{3d} k.p. mają zastosowanie zarówno w przypadku nierównego traktowania, jak i

dyskryminacji (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020 nr 5, poz. 42 i z dnia 9 listopada 2022 r., I PSKP 98/21, niepubl). Wątpliwości w tym zakresie nie można wyjaśniać „na nie” jeszcze z innego powodu.

Wprawdzie w art. 300 k.p. wpisano subsydiarność stosowania do umowy o pracę przepisów Kodeksu cywilnego, nie znaczy to jednak, że Kodeksu pracy nie należy postrzegać jako zwartego i integralnego nośnika norm prawnych. W rezultacie, występujące wątpliwości interpretacyjne nie powinny pochopnie prowadzić do założenia, że „sprawa jest nieunormowana przepisami prawa pracy”. Subsydiarność z art. 300 k.p. ma miejsce „w ostateczności”, co staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że ten przepis nakazuje wzorce cywilne stosować „odpowiednio” i „jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy”. Wychodząc z tego punktu widzenia, jasne jest, że niejednoznaczność językowa i systemowa towarzysząca wykładni art. 18^{3d} k.p. (art. 18 § 3 k.p.), mając na uwadze jednoznaczny nakaz z art. 11² k.p., nie powinna skutkować poszukiwaniem rozwiązań, które z założenia nie są dostosowane do specyfiki pracowniczej. Inaczej rzecz ujmując, skoro możliwa jest interpretacja unifikacyjna art. 18^{3d} k.p., to nie ma potrzeby szukania roszczeń odszkodowawczych za naruszenie powinności równego traktowania w art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Przedstawione argumenty stały się fundamentem podjętej przez Sąd Najwyższy uchwały. Wydaje się, choć nie wynika to z pytania Sądu odwoławczego, że należy jeszcze kilka słów nakreślić o relacji zachodzącej między art. 18^{3d} k.p. a art. 18 § 3 k.p. Sąd Najwyższy, rozpoznający niniejszą sprawę, konsekwentnie zakłada, że oba przepisy znajdują zastosowanie również do „zwykłego” nierównego traktowania. Pierwszy z nich mówi o prawie do odszkodowania. Zakres przedmiotowy tej normy jest szeroki. Ma ona zastosowanie do każdego naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Przepis art. 18 § 3 k.p. ma węższy zakres. Dotyczy bowiem tylko „postanowienia umowy o pracę” naruszającego zasadę równego traktowania. Zestawienie z treścią art. 18^{3a} § 1 k.p. pozwala na uznanie, że ukształtowanie postanowień umownych jest tylko jedną z wielu płaszczyzn, w których może dojść do zjawisk niepożądanych przez prawo. W rozpoznawanej sprawie przedmiotem nierównego traktowania pozostaje

wynagrodzenie za pracę, a zatem element umowy. Oznacza to, że oba przepisy obejmują swoim zakresem zgłoszone żądanie.

W trakcie szczegółowej analizy dochodzi się do wniosku, że relacja występująca między art. 18^{3d} k.p. a art. 18 § 3 k.p. jest problematyczna. Z jednej strony, można twierdzić, że nieważność i automatyzm z art. 18 § 3 k.p. „wyprzedza” odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. Ten punkt widzenia staje się jasny, jeśli weźmie się pod uwagę, że skutek „nieważności” z art. 18 § 3 k.p. nie jest limitowany temporalnie. „Postanowienie umowne jest nieważne” - z natury rzeczy - *ex tunc*, czyli od chwili jego wprowadzenia do umowy o pracę (od momentu, gdy stało się dyskryminujące lub nierówno traktujące). Zestawienie dwóch skutków określonych w art. 18 § 3 k.p. pozwala na wyprowadzenie jednoznacznych wniosków. Zwrot „są nieważne” nie może być tłumaczony jako „będą nieważne na przyszłość, gdy sąd tak orzeknie”. Podłożem konstrukcji „nieważności” jest założenie, że zdarzenie sprawcze (w tym wypadku „naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu”) wywołuje skutek bezwarunkowy – postanowienie umowne jest, było i będzie nieważne. Z aspektem tym współgra automatyzm przewidziany w zdaniu drugim art. 18 § 3 k.p. Nielogiczne jest twierdzenie, że określenie „zamiast takich postanowień stosuje się” należy rozumieć tylko „na przyszłość” i to mierzoną od daty wydania prawomocnego wyroku przez sąd. Owe „stosuje się” oznacza bowiem zastąpienie ze skutkiem *ex tunc* postanowień dyskryminujących postanowieniami zgodnymi z prawem. Tylko takie bezwarunkowe spojrzenie odwzorowuje stanowczy nakaz z art. 11² k.p. i zakaz z art. 11³ k.p. Działania warunkowe, uzależniające ochronę pracownika od wytoczenia powództwa, jakkolwiek stosowane w prawie pracy, w tym wypadku nie są nośne.

Z drugiej jednak strony, można znaleźć wiele argumentów przemawiających za autonomicznością obu uregulowań. Dokładna analiza art. 18 § 3 k.p. nie prowadzi do jednolitych wniosków. O ile nie ma problemu ze zdaniem pierwszym przepisu, o tyle „automatyzm” ze zdania drugiego nie jest klarowny. Przepis w tym zakresie składa się z dwóch reguł. Pierwsza głosi, że „Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy”. Oczywiście jest, że akcent „stosuje się” nawiązuje do skutku z mocy prawa. Nieco inaczej jest w razie wystąpienia drugiej reguły. Przepis stanowi, że „postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi

postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego”. Określenie „należy zastąpić” nie zawiera już „automatyzmu z mocy prawa”. Konsekwentnie należałoby przyjąć, że tam gdzie występują niedyskryminujące „przepisy prawa pracy” zamiana następuje z mocy prawa, natomiast tam gdzie „brak takich przepisów” – postanowienia umowne powinny zostać „zastąpione” (choć przepis tego nie precyzuje, można się domyślać, że ostatecznie kompetencja ta należy do sądu). Problem w tym, że wskazany dualizm trudny jest do zrozumienia, a tym samym zaakceptowania.

Pozostając przy relacji zachodzącej między art. 18 § 3 k.p. i art. 18^{3d} k.p. trzeba jeszcze wskazać na jedną zależność. W orzecznictwie Sądu Najwyższego w zasadzie jednolicie przyjmuje się, że odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. służy do wyrównania nie tylko majątkowej szkody, ale również niemajątkowego uszczerbku, jaki poniósł pracownik (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 202 i z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 27/00, LEX nr 590311 i z dnia 6 października 2021 r., I PSKP 21/21, OSNP 2022 nr 6, poz. 56). Konkluzja ta ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że art. 18 § 3 k.p. właściwości takich nie posiada. W rezultacie, należy podkreślić, że art. 18^{3d} k.p. służy do dochodzenia szkody (majątkowej i niemajątkowej) wykraczającej poza należność przysługującą pracownikowi z obowiązujących go postawień umownych (art. 18 § 3 k.p.). Zależność ta akcentuje autonomiczność obu omawianych instytucji prawnych.

Mając na uwadze całokształt zaprezentowanych argumentów. Po rozważeniu ich wagi i znaczenia, Sąd Najwyższy uznaje za dyskusyjne założenie, że skutek wpisany w art. 18 § 3 k.p. „wypiera” możliwość stosowania art. 18^{3d} k.p. Przepisy te realizują zbieżną funkcję, są jednak autonomiczne. Oznacza to, że w stanie faktycznym i prawnym sprawy przepis art. 18 § 3 k.p. nie stoi na przeszkodzie udzielenia odpowiedzi w trybie art. 390 § 1 k.p.c.

Dlatego orzeczono jak w sentencji.

[SOP]

[ms]

