

**Wyrok z dnia 7 stycznia 2009 r.**

**III PK 43/08**

**1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika.**

**2. Jeżeli odszkodowanie za dyskryminację ustalone na podstawie art. 361 § 2 k.c. jest zgodnie z europejskim prawem pracy odpowiednio "skuteczne, proporcjonalne i odstraszające", to z art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia.**

**3. Dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą przyznania tylko jednego zadośćuczynienia.**

**4. Przepis art. 18<sup>3d</sup> k.p. nie jest podstawą zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą wystąpić w przyszłości.**

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Jerzy Kwaśniewski, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 stycznia 2009 r. sprawy z powództwa Renaty D. przeciwko Sądowi Rejonowemu w R. o zapłatę odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krośnie z dnia 3 czerwca 2008 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację powódki ponad kwotę 7.441 zł (siedem tysięcy czterysta czterdzieści jeden) i w tej części sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Krośnie do ponownego rozpoznania;

o d r z u c i ł skargę w odniesieniu do tej kwoty.

### **U z a s a d n i e n i e**

Powódka Renata D., sędzia Sądu Rejonowego w R., wniosła o zasądzenie od tego Sądu kwoty 32.472,70 zł tytułem odszkodowania za naruszenie przez pozwaną

Sąd zakazu dyskryminacji pracowników. Dochodzone odszkodowanie składa się z pięciu elementów. Powódka domagała się zasądzenia odszkodowania: po pierwsze, 10.000 zł za pozbawienie jej dodatku funkcyjnego od stycznia do kwietnia 2004 r.; po drugie, 849 zł za pozbawienie dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2004 r.; po trzecie, 2.373,30 zł tytułem dodatków funkcyjnych za okres od października do grudnia 2005 r.; po czwarte, 19.250,40 zł tytułem 24 dodatków funkcyjnych za okres od stycznia 2006 r. do grudnia 2007 r. oraz po piąte, zasądzenia na przyszłość kwot po 802,10 zł miesięcznie tytułem odszkodowania za dyskryminujące pozbawienie jej dodatku funkcyjnego. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy częściowo uwzględnił powództwo przyjmując za podstawę rozstrzygnięcia art. 18<sup>3d</sup> k.p. przyznający prawo do odszkodowania osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Sąd Rejonowy ustalił - a Sąd Okręgowy zgodził się z tymi ustaleniami - że powódka była od 1 października 1997 r. do 31 sierpnia 2004 r. przewodniczącą Zamiejscowego Wydziału Ksiąg Wieczystych w T., orzekając jednocześnie na pół etatu także w Wydziale Pracy Sądu Rejonowego w R. Od 1 września 2004 r. do 30 września 2005 r. powierzono jej obowiązki przewodniczącej Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Rejonowego w R. na czas delegowania przewodniczącej tego Wydziału do orzekania w Sądzie Okręgowym w R. Z dniem 1 października 2005 r. na przewodniczącą Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powołano inną sędzię - Jolantę O.-R.

W odniesieniu do żądania odszkodowania za dyskryminację w związku z niewypłaceniem dodatku funkcyjnego za okres od 1 stycznia do kwietnia 2004 r. Sąd Rejonowy ustalił, że ten dodatek został zasądzony na rzecz powódki za styczeń i luty w odrębnym postępowaniu, zakończonym wyrokiem Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 30 września 2004 r. [...]. Zasądzono na rzecz powódki od Sądu Rejonowego w R. 302,51 zł za styczeń 2004 r. i 581,75 zł za luty 2004 r. - obie kwoty z ustawowymi odsetkami, natomiast dodatek za marzec i kwiecień 2004 r., mimo wcześniejszej decyzji o jego wstrzymaniu na czas choroby i urlopu macierzyńskiego, został wypłacony przez pozwaną Sąd dobrowolnie, choć z opóźnieniem. Ten dodatek nie był wypłacalny powódce z tej przyczyny, że początkowo korzystała ze zwolnienia lekarskiego, a następnie z urlopu macierzyńskiego. W zaskarżonym wyroku zaakceptowano pogląd Sądu Rejonowego, że niewypłacenie powódce tych dodatków stanowiło jej dyskryminację ze względu na płeć, gdyż przewodniczącym wydziałów będących męczyzna-

mi za okresy choroby dodatki funkcyjne były wypłacane. Sąd Rejonowy zasądził powódce z tego tytułu 6.592 zł, uznając za właściwe odszkodowanie w wysokości podwójnego minimalnego wynagrodzenia za pracę (wynoszącego w 2004 r. 824 zł), za każdy miesiąc, czyli obliczył je mnożąc minimalne wynagrodzenie przez 8. Sąd Okręgowy uznał, że ta wysokość „jest uzasadniona i odpowiednia” i oddalił w tej części obie apelacje (powódka nadal domagała się 10.000 zł).

Drugie żądanie powódki, dotyczące odszkodowania za dyskryminację ze względu na płeć w związku z odmową wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2004 r. zostało zasądzone w całości, to jest w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynoszącego w 2005 r. kwotę 849 zł. Dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2004 r. w kwocie 2.709,95 zł zostało zasądzone od pozwanego na rzecz powódki w oddzielnym postępowaniu, zakończonym wyrokiem Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 28 czerwca 2005 r. [...].

Trzecie i dalsze żądania powódki związane są z niepowołaniem jej od dnia 1 października 2005 r. na stanowisko przewodniczącej Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozwanego Sądu. W tym zakresie Sąd Rejonowy, stwierdzając dyskryminację powódki, na podstawie art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 w związku z art. 18<sup>3d</sup> k.p., w miejsce dochodzonych trzech dodatków funkcyjnych za okres od października do grudnia 2005 r. oraz dwudziestu czterech odszkodowań w wysokości minimalnego wynagrodzenia za każdy miesiąc za lata 2006 i 2007, zasądził kwotę 10.188 zł odpowiadającą dwunastu minimalnym wynagrodzeniom. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy uznał te dwa roszczenia za bezzasadne i oddalił powództwo w tym zakresie, jak również oddalił żądanie zasądzenia odszkodowania na przyszłość.

Po rozpoznaniu apelacji obu stron Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki, a z apelacji pozwanego obniżył kwotę zasądzoną przez Sąd Rejonowy do wysokości 7.441 zł. Sąd Okręgowy uznał za bezzasadne żądanie powódki odnoszące się do odszkodowania za niepowołanie jej na przewodniczącą Wydziału. Stwierdził, że pracodawca ma prawo doboru pracowników do awansowania według ustalonych przez siebie kryteriów. Wskazał, że przewodniczący wydziału musi dbać o sprawność i prawidłowość funkcjonowania wydziału, powinien mieć dobry kontakt z sędziami wydziału i innymi pracownikami, przejawiać zdolności organizacyjne i wykazywać się umiejętnością pracy z ludźmi. „Nie sposób więc uznać, że przy wyborze kandydata na to stanowisko pewne subiektywne odczucia Prezesa Sądu Rejonowego nie mogły mieć znaczenia”. Być może zachowanie pozwanego nie zasługuje na aprobatę, gdyż

prezes Sądu nie wyjaśnił powodce przyczyn swojej decyzji, ale stanowisko przewodniczącej wydziału nie było przez niego obsadzone samodzielnie, gdyż kandydatura obecnej przewodniczącej była zaakceptowana przez Kolegium Sądu Okręgowego.

Powódka zaskarżyła ten wyrok Sądu Okręgowego w całości, wniosła o jego uchylenie i zmianę wyroku Sądu Rejonowego przez zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 32.472,70 zł oraz na przyszłość od 1 stycznia 2008 r. po 802,10 (czyli o orzeczenie zgodne z żądaniem pozwu), oddalenie apelacji pozwanego w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania za drugą instancję i przed Sądem Najwyższym, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi Okręgowemu. Zarzuciła naruszenie art. 45 ust. 1 Konstytucji, art. 18<sup>3b</sup> § 1 i art. 18<sup>3d</sup> k.p., art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 17 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Pierwsza kwestia, która wymaga rozważenia, to zakres przedmiotowy skargi. Powódka skarży w całości wyrok, który jest częściowo zasądający. Jest oczywiste, że w tym zakresie skarga kasacyjna jest niedopuszczalna z powodu braku interesu w zaskarżeniu (*gravamenu*) i podlega odrzuceniu na podstawie art. 398<sup>6</sup> § 2 i 3 k.p.c. Rzeczywistym przedmiotem zaskarżenia, a tym samym rozpoznania przez Sąd Najwyższy, jest żądanie odszkodowania wyższego niż zasądzone za wstrzymanie wypłaty dodatku funkcyjnego w czasie choroby i ciąży powódki w okresie od stycznia do kwietnia 2004 r. (pierwsze żądanie pozwu) oraz roszczenia związane z nieawansowaniem powódki na przewodniczącą Wydziału (trzecie, czwarte i piąte żądania pozwu).

2. Podstawą żądań powódki jest art. 18<sup>3d</sup> k.p. Stanowi on, 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. Określając wysokość odszkodowania Sąd Rejonowy zastosował minimalne wynagrodzenie z daty wyrządzenia szkody, w wysokości określonej na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.), przy czym za każdy miesiąc pozbawienia powódki dodatku w okresie od stycznia do kwietnia 2004 r. za-

sądził odrębne odszkodowanie, w wysokości podwójnego wynagrodzenia minimalnego.

3. Przepis art. 18<sup>3d</sup> należy interpretować zgodnie z europejskim prawem pracy regulującym odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie równego traktowania pracowników (dyskryminację). Dyrektywy dotyczące równego traktowania, obowiązujące do dnia 14 sierpnia 2009 r., nakazują państwom wprowadzenie za dyskryminację pracowników sankcji, które mają być „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające” (art. 15 dyrektywy 2000/43, art. 17 dyrektywy 2000/78 oraz art. 8d dyrektywy 76/207, dodany przez dyrektywę 2002/73). Te same wymagania przewiduje art. 25 dyrektywy 2006/54, która w art. 34 uchyla trzy wymienione wyżej dyrektywy z dniem 15 sierpnia 2009 r. Wynika stąd, że odszkodowania przewidziane w art. 18<sup>3d</sup> k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Odszkodowanie powinno zatem wyrównywać uszczerbek poniesiony przez pracownika, powinna być zachowana odpowiednia proporcja między odszkodowaniem a naruszeniem przez pracodawcę obowiązku równego traktowania pracowników, a także odszkodowanie powinno działać prewencyjnie. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce nomenklatury - zadośćuczynieniem za krzywdę. Odszkodowanie za dyskryminację - tak w rozumieniu dyrektyw, jak i przepisu art. 18<sup>3d</sup> k.p. - może dotyczyć szkody majątkowej i niemajątkowej (krzywdy).

4. Odszkodowanie zasądzone za dyskryminację powódki ze względu na płeć w okresie pierwszych czterech miesięcy 2004 r. nie jest odszkodowaniem w rozumieniu prawa cywilnego. Nie chodzi tu bowiem o szkodę majątkową, gdyż sporne świadczenia zostały jej wypłacone i nie są przedmiotem niniejszej sprawy. Obecne żądanie powódki ma na celu wyrównanie krzywdy wynikłej z opóźnionej ich wypłaty, co było dla niej szczególnie dotkliwe z uwagi na ówczesną ciążę. Mimo to Sąd Najwyższy uważa, że zasądzone na rzecz powódki zadośćuczynienie jest bardzo wysokie i absolutnie nie jest uzasadnione żądanie jego podwyższenia do kwoty 10.000 zł, nawet mając na uwadze, że będąc pracownikiem sądu mogła bardziej niż inni pracownicy oczekiwać od pracodawcy przestrzegania prawa. Oceniając krzywdę powódki należy sięgnąć do mierników obiektywnych, a więc wziąć pod uwagę nie tylko jej subiektywne odczucia, ale także skutki majątkowe wadliwego działania pracodawcy. Były one niewielkie, dodatek funkcyjny wynosił bowiem poniżej lub około 10%

miesięcznego wynagrodzenie powódki. Zasądzono jej z tego tytułu 302,51 zł za styczeń 2004 r. oraz 581,75 zł za luty tegoż roku, zaś za marzec i kwiecień 2004 r. pozwany zapłacił powódce ten dodatek dobrowolnie, przy czym z uzasadnień Sądów nie wynika, w jakiej wysokości, ale należy przyjąć, że w podobnej kwocie. Gdy porówna się te kwoty z zasądzonym odszkodowaniem (będącym zadośćuczynieniem) w wysokości po 1.648 zł miesięcznie, to wyraźnie widać, że nie można go uznać za zaniżone.

Oceniając wysokość tego odszkodowania trzeba wziąć pod uwagę także zachowanie pozwanego, który - co prawda z opóźnieniem - ale dobrowolnie zapłacił sporny dodatek za dwa miesiące, co nie znalazło wyrazu w zaskarżonym wyroku. Powódka nie może domagać się wyższego zadośćuczynienia także dlatego, że zdarzenie wywołujące uszczerbek w jej dobrach niemajątkowych miało charakter ciągły. Polegało ono bowiem na powtarzającym się, jednorodnym zachowaniu pracodawcy w zwartym okresie. Mamy wówczas do czynienia z jednym zdarzeniem, rozciągniętym w czasie, które jest podstawą do jednego zadośćuczynienia z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Tak samo jak przy jednorazowym akcie dyskryminacji, tak i w razie dyskryminacji o charakterze ciągłym, nie jest wyłączona możliwość naprawienia szkody niemajątkowej przez odszkodowanie oparte na przepisach prawa cywilnego.

W rozpoznawanej sprawie zaniechania pracodawcy wypłaty dodatku następowały co miesiąc w terminach zapłaty wynagrodzenia za pracę. Być może to było przyczyną potraktowania zadośćuczynienia, będącego odszkodowaniem z art. 18<sup>3d</sup> k.p., tak jak wynagrodzenia płatnego co miesiąc. Byłoby to właściwe, gdyby ten przepis był podstawą do zasądzenia części wynagrodzenia, która nie była wypłacona z przyczyn dyskryminujących pracownika. Wówczas należałoby pracownikowi zasądzić comiesięczne wyrównanie wynagrodzenia na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Gdyby sąd uznał, że jego zasądzenie - wraz z odsetkami, które też częściowo mają charakter odszkodowawczy - nie jest wystarczająco skuteczne, proporcjonalne i odstraszające (zwłaszcza, gdyby to były drobne kwoty), to należałoby zasądzić dodatkową kwotę - zadośćuczynienie - w celu spełnienia przez odszkodowanie jego właściwej funkcji określonej w dyrektywach. W żadnym razie zasądzona na rzecz pracownika kwota nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, co wynika wprost z art. 18<sup>3d</sup> k.p. Oznacza to, że przepis art. 18<sup>3d</sup> nie wprowadza wymagania zasądzenia odrębnego odszkodowania (zadośćuczynienia), jeżeli inne świadczenie lub odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie prawa pracy lub Kodeksu cywil-

nego, wyższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jest wystarczająco „skuteczne, proporcjonalne i odstraszające”. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 18<sup>3d</sup> k.p., obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. Jeżeli dyskryminacja pracownika nie powoduje szkody majątkowej lub szkoda ta jest niższa od minimalnego wynagrodzenia, to pracownik ma prawo do odszkodowania (będącego - odpowiednio - tylko zadośćuczynieniem lub częściowo także odszkodowaniem sensu stricto). Wyższego odszkodowania może domagać się wówczas, gdy udowodni wyższą szkodę majątkową i/lub uszczerbek w dobrach niemajątkowych uzasadniające odszkodowanie (zadośćuczynienie) wyższe niż minimalne wynagrodzenie.

Przyjęcie konstrukcji ciągłego zachowania pracodawcy nie oznacza, że w tym przypadku sytuacja poszkodowanego pracownika jest taka sama, jak w razie zachowania jednorazowego. Czas trwania i ilość naruszeń obowiązku równego traktowania pracowników należy bowiem wziąć pod uwagę przy ocenie właściwej wysokości zadośćuczynienia.

5. Druga grupa zarzutów skargi związana jest z niepowołaniem powódki na stanowisko przewodniczącej Wydziału Pracy. Uważa ona, że stanowiło to dyskryminację na tyle oczywistą, że nieuwzględnienie jej żądań uzasadnia zarzut naruszenia art. 45 ust. 1 Konstytucji, jako że wyrok Sądu Okręgowego jest „niesprawiedliwy i podaje w poważną wątpliwość bezstronność sądu”. Zarzut ten jest całkowicie nieuzasadniony, mimo że uchylając zaskarżony wyrok w części odnoszącej się do nieawansowania powódki Sąd Najwyższy częściowo uznał zasadność jej zarzutów dotyczących naruszenia przepisów Kodeksu pracy. Sprawa jednak nie jest oczywista. Powódka trafnie uważa, że powołanie sędziego na stanowisko przewodniczącego wydziału oznacza jego awansowanie. Jednakże wbrew jej twierdzeniom samo pominięcie w awansowaniu nie oznacza automatycznie, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Jak wynika z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika, czego skutkiem jest pominięcie przy awansowaniu, jeżeli nastąpiło to z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. Ten przepis zawiera wyliczenie kilku przyczyn różnicowania pracowników, które są zakazane (czyli dyskryminujące), na przykład wiek lub płeć pracownika (która była kryterium dyskryminacji powódki w odniesieniu do jej pierwszego żądania pozwu). Wyliczenie to ma jednak charakter jedynie przykładowy. Mogą być inne niedozwolone

kryteria różnicowania sytuacji pracowników, czyli takie, które nie mają związku z wykonywaną przez nich pracą. Powódka nie wskazała w skardze kasacyjnej, jakie niedozwolone kryterium przypuszczalnie zastosował pozwany niepowołując jej na przewodniczącą wydziału. Powódka uważa, że była dyskryminowana, ponieważ nie została przewodniczącą wydziału mimo rekomendacji poprzedniej przewodniczącej wydziału, najdłuższego stażu pracy, doświadczenia w wykonywaniu funkcji przewodniczącej wydziału i dobrych wyników pracy Wydziału Pracy w okresie roku pełnienia przez nią obowiązków przewodniczącej. Powołane przez powódkę okoliczności same przez się nie przesądzają o dyskryminacji, gdyż pracodawca może się obronić udowadniając, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.). Sąd Rejonowy przyjął, że pozwany nie udowodnił tych powodów, a Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku nie zajął w tej sprawie jednoznacznego stanowiska. Stwierdził, że pracodawca może w pewnym zakresie kierować się subiektywnymi odczuciami oraz wymienić cechy, jakie powinien mieć dobry przewodniczący wydziału. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy należy zatem rozważyć, czy powódka uprawdopodobniła, że została pominięta w awansowaniu ze względu na użycie przez pozwanego niedozwolonego kryterium (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.), a jeżeli zostanie to stwierdzone, to czy pracodawca udowodnił, że kierował się obiektywnymi powodami.

6. W razie stwierdzenia odpowiedzialności pozwanego powódka nabywa prawo do odszkodowania przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Jej szkoda majątkowa polega wówczas na utracie spodziewanych korzyści w postaci dodatku przysługującego przewodniczącej wydziału. Chodzi tu - tak jak w prawie cywilnym - o utratę korzyści, która rzeczywiście nastąpiła, a nie tylko teoretycznie mogłaby nastąpić. Z zastrzeżeniem ustawowych wyjątków wyłącza to zasadność żądania zasądzenia odszkodowania za okres po wyrokowaniu (art. 316 k.p.c.).

Zasadniczym kryterium ustalania odszkodowania za uszczerbek majątkowy jest wysokość szkody, którą w rozpoznawanej sprawie może być utrata korzyści w wysokości dodatku za pełnienie funkcji przewodniczącej wydziału (art. 361 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Drugim kryterium jest normalny związek przyczynowy (art. 361 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Związek ten jest nie tylko przesłanką odpowiedzialności, ale także wyznacznikiem wysokości szkody, za którą odpowiada jej sprawca. Ciężar dowodu wysokości należnego odszkodowania, wyznaczonego przez te dwa kryteria, spoczywa na powódce (art. 6 i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Szczególny rozkład ciężaru dowodu, korzystny dla pracownika, przewidziany w



art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., dotyczy bowiem tylko bezprawności zachowania pracodawcy (dyskryminacji). W odniesieniu do udowodnienia związku przyczynowego dotyczącego okresu, w którym powódka mogła ponieść szkodę wskutek niepowołania na stanowisko przewodniczącej wydziału, należy mieć na uwadze, że art. 11 § 3 i 4 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz.U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.) nie zawiera gwarancji stabilizacji na tym stanowisku. Brak szkody majątkowej powoduje uzyskanie przez powódkę prawa do odszkodowania z art. 18<sup>3d</sup> k.p. w postaci zadośćuczynienia.

Z tych względów na podstawie art. 398<sup>6</sup> § 2 i art. 398<sup>15</sup> k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====