



Sygn. akt II PK 256/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa S. S.

przeciwko Ministerstwu [...] w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 lipca 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 21 czerwca 2013 r.

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 stycznia 2010 r. skierowanym przeciwko Ministerstwu [...] w W. powód S. S. wniósł o zasądzenie kwoty 49.500 zł z ustawowymi odsetkami od 1 stycznia 2006 r. Powód podniósł, że w okresie pracy w Departamencie

Informacji jego wynagrodzenie było zaniżone w stosunku do wynagrodzeń otrzymywanych przez pozostałe osoby zatrudnione na stanowiskach radców prawnych w Departamencie, zarówno na pełnym etacie jak i na $\frac{1}{2}$ etatu pomimo podobnego zakresu powierzonych obowiązków. Powód podkreślił, że istota zróżnicowania wynagrodzeń powoda w stosunku do pozostałych pracowników Departamentu Informacji opierała się na zróżnicowaniu wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat.

Wyrokiem z dnia 13 marca 2012 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 21.196,62 zł tytułem odszkodowania (pkt I) oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II). Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych: S. S. był zatrudniony w Ministerstwie [...] w okresie od 1 lipca 2004 r. do 30 czerwca 2007 r. na stanowisku radcy prawnego w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód podjął zatrudnienie po przeniesieniu na podstawie art. 53 ustawy z 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej. Powód świadczył pracę w Departamencie Informacji na stanowisku radcy prawnego. W tym okresie w departamencie byli zatrudnieni inni radcy prawni, którzy wykonywali takie same obowiązki jak powód: A. K. w pełnym wymiarze czasu pracy, K. P. ($\frac{1}{2}$ etatu) i T. S. ($\frac{1}{2}$ etatu). Wynagrodzenie powoda obliczone według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.065,54 zł miesięcznie. S. S. w okresie od 1 stycznia 2006 r. do 31 października 2006 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze 5.272,47 zł plus 17% dodatek stażowy - powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, zastosowano mnożnik 2,936. W okresie od 1 listopada 2006 r. do 30 marca 2007 r. otrzymywał wynagrodzenie 5.272,47 zł plus 18% dodatek stażowy - powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy - zastosowano mnożnik 2,936. Inny radca prawny zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 stycznia 2006 r. do 30 września 2006 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze 7.581,67 zł plus 10% dodatek stażowy (zastosowano mnożnik 4,222), od 1 października dodatek stażowy 11%, ponadto od 1 stycznia 2007 r. dodatek za kierowanie zespołem. Kolejny radca prawny zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 stycznia 2006 r. do 31 marca 2007 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze 4.345,84 zł plus 20% dodatek stażowy - zastosowano

mnożnik 4,84. Ostatni z radców prawnych wykonujących taką samą pracę w tym czasie w Departamencie Informacji Finansowej w okresie od 1 stycznia 2006 r. do 30 listopada 2006 r. otrzymywał wynagrodzenie 4.221,93 zł plus 12% dodatek stażowy, od 1 grudnia 2006 r. plus 13% dodatku stażowego (zatrudniony w wymiarze czasu pracy $\frac{1}{2}$ etatu, zastosowano mnożnik 4,702). Różnica w wynagrodzeniu sprowadzała się do różnicy w zastosowanym przez pracodawcę mnożnika, co miało wpływ na wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz wysokość dodatku stażowego. W przypadku pierwszego z wyżej wymienionych radców prawnych różnica w wysokości wynagrodzenia wynosiła na niekorzyść powoda za przedmiotowy okres łącznie 40.644,40 zł. W przypadku pozostałych radców prawnych po przeliczeniu wynagrodzenia do pełnego etatu, różnica na niekorzyść powoda wynosiła odpowiednio 55.815,30 zł oraz 60.177,40 zł. Pozostali radcy prawni zatrudnieni w Departamencie Informacji wykonywali identyczne obowiązki jak powód. Jeden z radców prawnych koordynujący i kierujący pracą pozostałych, od 1 stycznia 2007 r. otrzymywał z tego tytułu dodatek. Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci dokumentów, których wiarygodność nie budziła jego wątpliwości, nie była również kwestionowana przez strony, a także w oparciu o zeznania świadków: M. M., E. C., K. M., M. K., P. P. oraz na podstawie zeznań powoda. Roszczenie powoda co do zasady uznano za uzasadnione i zostało uwzględnione do kwoty 21.196,62 zł. Sąd Rejonowy, zasądzając na rzecz powoda kwotę odpowiadającą trzykrotności wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent, w pełni podzielił stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 7 stycznia 2009 r. (w sprawie III PK 43/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 160), że odszkodowanie o jakim mowa w art. 18^{3d} k.p. powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstrasające. Sąd Rejonowy zasądzając na rzecz powoda kwotę odpowiadającą trzykrotności wynagrodzenia, miał na względzie wysokość rzeczywistego uszczerbku jaki powód poniósł w związku z działaniami pracodawcy. Zasądzone odszkodowanie wyrównało krzywdę wynikłą z działań pozwanego, jednocześnie Sąd Rejonowy miał na uwadze minimalną kwotę wynikającą z przepisu art. 18^{3d} k.p. oraz fakt, że sama w sobie okoliczność uzyskania przez powoda satysfakcjonującego go rozstrzygnięcia zawiera w sobie

element zadośćuczynienia, a także względy prewencyjne i względy proporcjonalności.

Od powyższego wyroku apelację złożyła strona pozwana, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do Sądu pierwszej instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie o oddaleniu powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Od powyższego wyroku w zakresie pkt II apelację złożył również powód, wnosząc o jego uchylenie w tej części i wydanie wyroku uwzględniającego apelację powoda.

Wyrokiem z dnia 21 czerwca 2013 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że od zasądzonej kwoty 21.196,62 zł zasądził odsetki ustawowe od dnia 19 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty (pkt I); w pozostałej części apelację powoda oddalił (pkt II); oddalił apelację strony pozwanej (pkt III); koszty procesu między stronami w instancji odwoławczej zniósł (pkt IV). Sąd stwierdził, że z obu wywiedzionych przez strony apelacji zasadna jest jedynie apelacja powoda, o ile zmierza do zmiany zaskarżonego orzeczenia i zasądzenia odsetek ustawowych od zasądzonej kwoty 21.196,62 zł od dnia 19 stycznia 2010 r. do dnia zapłaty. W pozostałym zaś zakresie obie apelacje nie były zasadne i nie zasługiwały na uwzględnienie. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko powoda, że doszło do naruszenia, przez Sąd pierwszej instancji, przepisów prawa materialnego, tj. art. 359 § 1 i § 2 k.c. oraz 481 § 1 i § 2 k.c. Zgodnie z treścią art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Powód w treści pozwu zgłosił roszczenie o zasądzenie odsetek, jednak Sąd Rejonowy nie zasądził odsetek od zasądzonej kwoty odszkodowania i nie wyjaśnił w treści uzasadnienia wyroku na jakiej podstawie tak uczynił - Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie w punkcie

drugim wyroku. Zdaniem Sądu Okręgowego, roszczenie powoda dotyczące odsetek jest zasadne, bowiem od dnia następnego po dniu otrzymania przez stronę pozwaną odpisu pozwu strona ta pozostaje w zwłoce. Dlatego, skoro odpis pozwu strona pozwana otrzymała w dniu 18 stycznia 2010 r., odsetki ustawowe należało zasądzić od dnia 19 stycznia 2010 r. Z tych względów na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy w W. orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. W pozostałym zakresie apelacja wniesiona przez powoda nie była zasadna, wbrew zarzutom podniesionym przez powoda w apelacji Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów postępowania, w szczególności art. 233 § 1 i § 2 i 328 § 2 k.p.c. Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy wyjaśnił, którym dowodom dał wiarę i dlaczego, a tok rozumowania sądu był logiczny i nie budził wątpliwości. Nie doszło także do naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 261 k.c. Sąd stwierdził, że odszkodowanie zasądzone na podstawie art. 18^{3d} k.p. przysługuje za sam fakt naruszenia zasady równego traktowania. Bezspornie z materiału zgromadzonego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym wynikało, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania powoda w zakresie prawa do równego wynagrodzenia dla pracowników wykonujących jednakową pracę - art. 18^{3c} k.p. Odszkodowanie to jednak może nie wyczerpywać poniesionej wskutek tego szkody. Dlatego też niezależnie od odszkodowania o jakim mowa w art. 18^{3d} k.p., jeżeli pracownik poniesie inne, powstałe w wyniku naruszenia zasady równego traktowania szkody, może dochodzić ich wyrównania np. niższego wskutek praktyk dyskryminacyjnych wynagrodzenia za okres nieprzedawniony. Zasądzona przez Sąd pierwszej instancji kwota odszkodowania, zdaniem Sądu Okręgowego, była wystarczająca w świetle przesłanek wskazanych przez Sąd Rejonowy przy uzasadnianiu jej wysokości. Powód natomiast niesłusznie, sprzecznie z ideą zawartą w art. 18^{3d} k.p., dąży do uzyskania całego wynagrodzenia stanowiącego różnicę pomiędzy wynagrodzeniem jakie otrzymywali radcy prawni zatrudnieni w Departamencie gdzie pracował, a wynagrodzeniem jakie on otrzymywał. Z tych przyczyn apelacja powoda w pozostałej części nie była zasadna i dlatego na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy w W. orzekł jak w punkcie drugim wyroku.

Z kolei w ocenie Sądu apelacja wniesiona przez stronę pozwaną w całości nie była zasadna. Podobnie jak i w apelacji powoda, tak i podniesiony przez stronę pozwaną, zarzut naruszenia przepisów postępowania w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. i 382 § 2 k.p.c. nie jest zasadny. Ponadto wbrew zarzutom podniesionym przez stronę pozwaną nie doszło do naruszenia przepisów prawa materialnego - art. 18^{3c} k.p. i 18^{3d} k.p. Strona pozwana nie powoływała się na wynagrodzenia jakie otrzymują wszyscy radcowie prawni zatrudnieni w Ministerstwie [...] - uczyniła to dopiero w wywiedzionej przez siebie apelacji. Zarzut ten, zgłoszony za późno, nie był zasadny. Sąd podzielił stanowisko, że powód słusznie porównywał swoje wynagrodzenie jedynie do radców prawnych zatrudnionych tylko w tym departamencie co i on. Praca świadczona przez radców prawnych w ramach jednego departamentu była najbardziej zbliżona i porównywalna, można stwierdzić że była ona jednakowa - art. 18^{3c} k.p. Z tych względów porównywanie wynagrodzenia powoda do wynagrodzenia radców prawnych zatrudnionych w Departamencie Informacji Finansowej było prawidłowe. Sąd wskazał, że strona pozwana, po ewentualnym okresie sprawdzającym kwalifikacje powoda do pracy w Departamencie, powinna ukształtować jego wynagrodzenie tak jak pozostałych radców prawnych tam zatrudnionych. Skoro, bez żadnych racjonalnych przyczyn, tego nie uczyniła zasadne było zasądzenie odszkodowania, w oparciu o art. 18^{3d} k.p., na rzecz powoda, jak uczynił to Sąd Rejonowy. Z tych wszystkich względów na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację strony pozwanej i orzekł jak w punkcie trzecim wyroku.

Powód zaskarżył wyżej wymieniony wyrok Sądu Okręgowego, w pkt 2 w części dotyczącej oddalenia apelacji powoda w pozostałej części, tj. oddalenie powództwa w pozostałej dochodzonej kwocie 28.303,38 zł (z odszkodowania dochodzonego w pozwie w kwocie 49.500 zł) wraz z odsetkami od dnia 19 stycznia 2010 r., opierając skargę kasacyjną na zarzucie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 261 k.c. w zakresie prawa do odszkodowania dla osoby wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania. Na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, które mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, powód wskazał niewłaściwe zastosowanie art. 322 k.p.a. w związku z art. 391 § 1 k.p.a. pomimo braku przesłanek do miarkowania

odszkodowania, albowiem ściśle udowodnienie wysokości żądania jest możliwe oraz niewłaściwe zastosowanie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.a. przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku i ograniczenie tego obowiązku do odwołania się do uzasadnienia sądu pierwszej instancji w zakresie zasądzonej przez Sąd Rejonowy kwoty odszkodowania, która zdaniem Sądu drugiej instancji była wystarczająca w świetle przesłanek wskazanych przez Sąd Rejonowy przy uzasadnianiu jej wysokości. Ponadto w skardze powód wskazał niewłaściwe zastosowanie art. 378 § 1 k.p.a. przez nierozpoznanie przez sąd drugiej instancji wszystkich zarzutów apelacyjnych podniesionych przez powoda w toku postępowania odwoławczego, a także niewłaściwe zastosowanie art. 328 § 2 k.p.a. w związku z art. 391 § 1 k.p.a. i tym samym wewnętrzną sprzeczność części uzasadnienia Sądu Okręgowego, gdzie z jednej strony stwierdza, że „odszkodowanie zasądzone na podstawie art. 18^{3d} przysługuje za sam fakt naruszenia zasady równego traktowania. Bezspornie (...) wynika, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania powoda w zakresie prawa do równego wynagrodzenia dla pracowników wykonujących jednakową pracę art. 18^{3c} k.p.” - to zdaniem Sądu Okręgowego „odszkodowanie to jednak może nie wyczerpywać poniesionej wskutek tego szkody”.

Wskazując na powyższe podstawy powód wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w W. w zaskarżonej części i zasądzenie kwoty 28.303,38 zł - pozostałego odszkodowania wraz odsetkami ustawowymi od dnia 19 stycznia 2010 r.; ewentualnie uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w W. w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, według norm przypisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona. Odszkodowanie z art. 18^{3d} obejmuje wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika. O istnieniu tego drugiego elementu można wnosić z kilku okoliczności.

Po pierwsze, przepis ten przyznaje prawo do odszkodowania w wysokości minimalnego wynagrodzenia niezależnie od powstania jakiegokolwiek szkody. Po drugie, z tego przepisu nie wynika, aby w razie szkody majątkowej przysługiwało pracownikowi odrębne świadczenie odszkodowawcze (zadośćuczynienie) za doznaną krzywdę. Trzeba przy tym mieć na względzie to, że sam fakt zasądzenia odszkodowania daje satysfakcję pracownikowi, gdyż wynika z niego stwierdzenie nienależytego zachowania pracodawcy, czyli jego szeroko rozumianej winy. Po trzecie, nie wprowadza tego wymagania prawo unijne, będące wzorcem dla tych regulacji (por. art. 18 dyrektywy 2006/54 UE). Zasadniczą funkcją tego odszkodowania jest naprawienie szkody majątkowej. Stanowisko powyższe zostało utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 98, Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego wynagrodzenia, a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymywanym. Także o wyrównaniu szkody majątkowej mowa jest w wyroku III PK 43/08, stwierdzającej, że 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^{3d} k.p. nie wynika prawo pracownika do odrębnego zadośćuczynienia. Z tezy tej można także wnosić, że w szczególności w przypadkach bardzo niskich świadczeń, których pracownik był pozbawiony wskutek dyskryminacji, samo zasądzenie z tego tytułu drobnej kwoty może nie spełniać należycie funkcji omawianego odszkodowania. Należy przy tym mieć na uwadze pogląd wyrażony w tezie 3 wyroku III PK 43/08, że dyskryminacja pracownika wynikająca z zachowania pracodawcy o charakterze ciągłym może być podstawą do jednego zadośćuczynienia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje także odmienny pogląd, wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 202. Według uzasadnienia tego wyroku, omawiane odszkodowanie w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie ma charakter swoistego zadośćuczynienia za krzywdę, jest sankcją za samo naruszenie zasady równego traktowania, a na jego wysokość wpływ mają rodzaj i intensywność działań dyskryminacyjnych. Pogląd ten budzi

wątpliwości, mimo że art. 18^{3d} nie określa jednoznacznie charakteru tego odszkodowania. Ustawodawca mógł dokonać tego określenia przez odwołanie się do przepisów kodeksu cywilnego, dotyczących naprawienia szkody, w szczególności do art. 361 k.c. Jednakże obecna regulacja - w powiązaniu z orzecznictwem TS - dostatecznie wyraźnie wskazuje na możliwość dochodzenia przez pracownika pieniężnej rekompensaty szkody majątkowej wyrządzonej przez dyskryminację. Pozostawia ona zarazem pewien luz interpretacyjny, gdyż przepisy kodeksu cywilnego stosuje się odpowiednio (art. 300). Z kolei zgodnie z art. 361 § 2 k.c. odszkodowanie obejmuje powstałą stratę (czyli wartość, która była w mieniu poszkodowanego i z niego wyszła) i utracone korzyści (czyli wartość, która mogłaby wejść do mienia poszkodowanego). Szkoda pracownika z reguły polega na utracie korzyści, przy czym trzeba tu wyróżnić dwie sytuacje. Pierwsza dotyczy zdarzeń, które nastąpiły do dnia wyrokowania. Sąd orzeka, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.), jego wyrok obejmuje więc tylko szkody powstałe do tej chwili. Może orzec o szkodach przyszłych jedynie wtedy, gdy przepis na to zezwala, co nie zachodzi w odniesieniu do odszkodowania z art. 18^{3d}. Sąd Najwyższy w powołanym wyroku III PK 43/08 stwierdził, że przepis art. 18^{3d} nie jest podstawą do zasądzenia odszkodowania za szkodę mogącą nastąpić w przyszłości. W odniesieniu do szkody powstałej w wyniku dyskryminacyjnego zachowania pracodawcy, kontynuowanego po wyroku zasądającym odszkodowanie, pracownik może dochodzić nowego odszkodowania, jeżeli nadal jest w stanie wykazać normalny związek przyczynowy między zachowaniem pracodawcy a powstałą szkodą.

W niniejszej sprawie pozwany nie kwestionował wyliczeń powoda i zostały one przyjęte przez pozwanego w całości, a kwota różnicy wynagrodzeniu została precyzyjnie wyliczona przez powoda i jej matematyczne wyliczenie nie było kwestionowane przez stronę pozwaną na żadnym etapie postępowania. Zasadne jest zatem stanowisko skarżącego kwestionujące w niniejszej sprawie zastosowanie przez Sąd dyspozycji art. 322 k.p.c. Sąd drugiej instancji utrzymując w mocy orzeczenie Sądu pierwszej instancji zasądające odszkodowanie jedynie w kwocie 21.196,62 zł nie wyrównał w pełni szkody majątkowej, którą poniósł powód. Powód w pozwie dochodził tytułem odszkodowania 49.500 zł. Powyższa kwota

będąca różnicą w wynagrodzeniu powoda w stosunku do pozostałych trzech radców prawnych została precyzyjnie na żądanie Sądu pierwszej instancji wyliczona przez powoda w piśmie z dnia 28 lutego 2011 r. (akta sprawy k. 142-147), a jej matematyczne wyliczenie nie było kwestionowane przez stronę pozwaną (akta sprawy k. 175 - pismo strony pozwanej z dnia 4 kwietnia 2011 r.), nie było więc sytuacji określonej częścią dyspozytywną przepisu art. 322 k.p.c. aby sąd prowadził w tej kwestii postępowanie zmierzające do oszacowania szkody powoda. W tym stanie faktycznym zasadne jest przyjęcie, że kwota wyliczona przez powoda jest to rzeczywista różnica pomiędzy wynagrodzeniem, jakie powinien był otrzymać a kwotą otrzymywaną faktycznie. Kwota ta stanowi uszczerbek powoda.

Mając powyższe Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.