

Wyrok z dnia 4 sierpnia 1999 r.

I PKN 191/99

Strony mogą w umowie o pracę określić, że wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie wypłaca się z góry.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie: SN Józef Iwulski, SA Katarzyna Gonera (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 sierpnia 1999 r. sprawy z powództwa Stanisława F. przeciwko Leonardowi P. - właścicielowi Zakładu Mięsnego „P.” w A. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 29 grudnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Siedlcach wyrokiem z dnia 4 września 1998 r. zasądził od pozwanego Leonarda P. właściciela Zakładu Mięsnego „P.” w A. na rzecz powoda Stanisława F. kwotę 10.500 złotych z ustawowymi odsetkami od 4 września 1998 r. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę w tym trybie.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony - od 19 stycznia 1998 r. do 31 grudnia 2002 r. - zgodnie z którą powód objął stanowisko dyrektora Zakładu Mięsnego „P.” w A. W czasie, gdy powód podejmował pracę u pozwanego, był zatrudniony w Zakładach Mięsnych w Ł. na stanowisku specjalisty do spraw rozwoju produkcji. Świadcząc pracę u pozwanego, powód wykorzystywał zaległy urlop wypoczynkowy, który przysługiwał mu w Zakładach Mięsnych w Ł. Pozwany, zatrudniając powoda wiedział, że pozostaje on w stosunku zatrudnienia z innym pracodawcą. Strony uzgodniły, że powód rozwiąże umowę o pracę z Zakładami

Mięsnymi w Ł. na mocy porozumienia stron po wykorzystaniu urlopu. Zawierając umowę o pracę, strony uzgodniły warunki wynagrodzenia powoda na stanowisku dyrektora, przewidując w § 5 aneksu do umowy między innymi, że „ustala się dla zarządzającego wynagrodzenie płatne do dnia 10-go każdego bieżącego miesiąca (...)”. Powód interpretował ten zapis w ten sposób, że przysługujące mu wynagrodzenie płatne jest do 10-go dnia za dany miesiąc (czyli z góry) i polecił, aby księgową zrealizowała na jego rzecz wypłatę wynagrodzeń za luty i marzec 1998 r. zgodnie z tą interpretacją. W dniu 31 marca 1998 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 KP. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych - pobieranie nienależnych wynagrodzeń.

Sąd Rejonowy ocenił, że wskazana w piśmie pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia w rzeczywistości nie miała miejsca, a zatem brak jest przesłanek do przypisania powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zapis § 5 aneksu do umowy o pracę z dnia 19 stycznia 1998 r. nie jest precyzyjnie sformułowany, nie określa on bowiem jednoznacznie, że wynagrodzenie za pracę płatne do 10-go dnia każdego miesiąca należy się za miesiąc poprzedzający miesiąc, w którym następuje wypłata. Żaden przepis prawa pracy nie zakazuje, aby strony umowy o pracę uzgodniły, iż wypłata wynagrodzenia będzie następowała w ustalonej dacie za bieżący miesiąc pracy (w trakcie tego miesiąca, za który wynagrodzenie przysługuje). Art. 85 § 2 KP, służący ochronie wynagrodzenia za pracę należnego pracownikowi, określa granicę czasową wypłaty wynagrodzenia, której pracodawca nie może przekroczyć. Powód - korzystnie dla siebie interpretując zapis § 5 aneksu do umowy o pracę - pobrał wynagrodzenie za luty i marzec 1998 r. w trakcie bieżących miesięcy. Kwoty pobranych przez niego wynagrodzeń były zgodne z treścią umowy. Z tej przyczyny zarzut pozwanego pracodawcy zawarty w piśmie rozwiązującym umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia („pobieranie nienależnych wynagrodzeń”) jest nieuzasadniony.

W ocenie Sądu Rejonowego, powoływane przez pozwanego w toku postępowania dodatkowe zarzuty wobec powoda - że świadczył pracę u pozwanego, będąc jednocześnie zatrudnionym u innego pracodawcy oraz że pobierał nienależne mu świadczenia z ubezpieczenia społecznego (zasilek chorobowy) u innego pracodawcy, pracując jednocześnie u pozwanego - są niezasadne z tej przyczyny, że nie dotyczą wzajemnej relacji powód-pozwany. Prowadząc z powodem rozmowy w sprawie

zatrudnienia go w Zakładzie Mięsnym „P.” w A. pozwany wiedział, że powód jest pracownikiem Zakładów Mięsnych w Ł. W chwili zawierania z powodem umowy o pracę pozwany nie sprawdził, czy ustał stosunek zatrudnienia powoda z jego dotychczasowym pracodawcą, choć to na pracodawcy ciąży, wynikający z art. 94 pkt 9a KP, obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika. Zarzut nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego mógł postawić powodowi ten pracodawca, od którego powód pobrał nienależne świadczenia - czyli Zakłady Mięsne w Ł. - a nie pozwany.

Reasumując, na podstawie art. 59 KP w związku z art. 58 KP Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie odpowiadające trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach wyrokiem z dnia 29 grudnia 1998 r. oddalił apelację pozwanego od omówionego wyżej wyroku, dzieląc ustalenia faktyczne oraz ocenę prawną Sądu Rejonowego. Wskazaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w postaci pobierania nienależnych wynagrodzeń. Według wyjaśnień pozwanego owa „nienależność” miała polegać na pobieraniu przez powoda wynagrodzeń z góry. Również w ocenie Sądu Wojewódzkiego fakt ten nie mógł być uznany za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, albowiem treść § 5 aneksu do umowy o pracę nie budzi wątpliwości – strony ustaliły prawo powoda do otrzymywania wynagrodzenia z góry. Okoliczność, że takie rozwiązanie pozostaje w sprzeczności z treścią obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania, pozostaje bez wpływu na skuteczność postanowień łączącej strony umowy o pracę. Przepisy prawa pracy nie wprowadzają zakazu wypłaty wynagrodzenia z góry, a zatem takie ustalenie leżało w gestii stron stosunku pracy. Art. 85 § 2 KP określa minimalne gwarancje pracownika i nie stanowi przeszkody do korzystniejszych rozwiązań w omawianej sprawie zawartych w umowie o pracę. Podniesione przez pozwanego w toku procesu okoliczności dotyczące zatrudnienia powoda u dwóch pracodawców w tym samym czasie oraz nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego pozostają bez wpływu na rozstrzygnięcie, albowiem sąd pracy jest związany przyczyną rozwiązania umowy o pracę wskazaną w oświadczeniu pracodawcy, a ponadto okoliczności te nie dotyczą stosunku pracy łączącego strony, tylko stosunku pracy powoda z Zakładami Mięsnymi w Ł. Zgłoszenie przez powoda roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o

pracę bez wypowiedzenia nie może być traktowane jako nadużycie prawa podmiotowego lub czynność sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, skoro postawione powodowi zarzuty ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie zostały potwierdzone.

Kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego wniósł pozwany, opierając ją na obydwu podstawach wskazanych w art. 393¹ KPC, a mianowicie: 1) naruszeniu prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 8 KP, art. 18 KP, art. 52 KP, art. 58 KP i art. 85 KP, 2) naruszeniu przepisów postępowania, w szczególności art. 233 § 1 KPC i art. 328 § 2 KPC, przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, dokonanie błędnych ustaleń faktycznych, całkowite pominięcie faktów i dowodów, z których wynika bezzasadność dochodzonego roszczenia, nierozważenie wszystkich istotnych okoliczności - co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Wojewódzkiego oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma uzasadnionych podstaw.

W pierwszej kolejności rozważenia wymaga podniesiony w niej zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, w szczególności art. 233 § 1 KPC i art. 328 § 2 KPC. Drugi z tych przepisów dotyczy wymaganej treści uzasadnienia wyroku. W uzasadnieniu kasacji skarżący wskazuje na wady konstrukcyjne uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia polegające na braku rozważenia wszystkich zarzutów postawionych w apelacji, a także pominięciu w ustaleniach i rozważaniach Sądu Wojewódzkiego istotnych okoliczności faktycznych podnoszonych przez pozwanego oraz zgłoszonych przez niego dowodów, z których wynika - w ocenie pozwanego - bezzasadność dochodzonych roszczeń. Skarżący zarzuca zwłaszcza pominięcie i brak rozważenia postawionego powodowi zarzutu oszukania pozwanego co do rozwiązania umowy o pracę z Zakładami Mięsnymi w Ł. oraz korzystania z fikcyjnych zwolnień lekarskich i pobierania dodatkowych nienależnych świadczeń z tych Zakładów, chociaż powód nie był w rzeczywistości chory i świadczył pracę u pozwanego przez okres kilku tygodni rzekomej choroby. Zarzuca również pominięcie i brak oceny zeznań świadków P. i M. Z tym ostatnim zarzutem łączy się zarzut naruszenia art. 233 §

1 KPC polegający na tym, że Sąd drugiej instancji - dzieląc ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji - nie dokonał wnikliwej i rzetelnej oceny całości materiału dowodowego w ramach swobodnej oceny dowodów.

Zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 233 § 1 KPC jest w istocie zarzutem naruszenia art. 382 KPC, skoro Sąd ten orzekał na podstawie materiału zebranego w pierwszej instancji, sam żadnych dowodów nie przeprowadzał i w istocie podzielił jedynie dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę materiału dowodowego zebranego w pierwszej instancji. Można jednak przyjąć, że chociaż skarżący nie powołał przepisu art. 382 KPC w ramach podstawy kasacyjnej wskazanej w art. 393¹ pkt 2 KPC, kasacja jest dopuszczalna - i podlega rozpoznaniu - w zakresie zarzutów odnoszących się do oceny zebranego materiału dowodowego (podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 września 1997 r., II UKN 262/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 433).

Zarzut naruszenia prawa procesowego nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z treścią art. 393¹ pkt 2 KPC podstawę kasacji może stanowić naruszenie przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Skarżący takiego związku pomiędzy ewentualnym naruszeniem wskazanych w kasacji przepisów postępowania a wynikiem sprawy nie wykazał. Trudno przyjąć, że błędy i wady konstrukcyjne uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji mogą jako takie mieć istotny wpływ na wynik sprawy (por. wyrok SN z 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482). Z kolei zawarte w kasacji zarzuty odnoszące się do pominięcia niektórych faktów i dowodów są o tyle chybione, że nie dotyczą okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 KP pracodawca ma obowiązek wskazania pracownikowi przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Obowiązek ten dotyczy każdego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w tym również z przyczyn wymienionych w art. 52 § 1 KP. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia pełni funkcję ochronną wobec pracownika i przesądza o tym, że spór przed sądem pracy w sprawie o roszczenia pracownika wynikające z niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia toczy się tylko w granicach przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku procesu na inne przyczyny, które również mogły uza-

sadniać rozwiązanie umowy o pracę, ale nie zostały wskazane w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy (por. wyrok SN z 3 września 1980 r., I PRN 86/80, Służba Pracownicza 1981 nr 8, s. 12).

W rozpoznawanej sprawie przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę została wskazana w sposób konkretny, jednoznaczny i nie budzący wątpliwości interpretacyjnych. Pracodawca zarzucił mianowicie pracownikowi „pobieranie nienależnych wynagrodzeń”. W tej przyczynie nie mieści się w żaden sposób postawiony powodowi dopiero w toku procesu zarzut oszukania pozwanego co do rozwiązania umowy o pracę z Zakładami Mięsnymi w Ł. i pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą równocześnie ze świadczeniem pracy na rzecz pozwanego oraz zarzut korzystania z fikcyjnych zwolnień chorobowych podczas zatrudnienia u innego pracodawcy i pobierania z tego tytułu nienależnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Skoro ostatnio wskazane zarzuty nie mieszczą się w przyczynie rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazanej przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, dokonywanie przez Sądy pierwszej i drugiej instancji ustaleń dotyczących tych zarzutów było w istocie zbędne z punktu widzenia przedmiotu procesu, a pominięcie rozważenia dowodów, które zostały przeprowadzone z inicjatywy pozwanego, co do okoliczności objętych wskazanymi zarzutami, nie miało wpływu na wynik sprawy.

Jak wynika z powyższych rozważań, jeżeli nawet miało miejsce naruszenie art. 233 § 1 KPC (w związku z art. 382 KPC) oraz art. 328 § 2 KPC, to pozostaje ono bez wpływu na wynik sprawy, albowiem nawet ustalenie przez Sądy meriti stanu faktycznego zgodnie z twierdzeniami pozwanego i w oparciu o dowody, jakie pozwany przedstawiał (co do nierozwiązania przez powoda umowy o pracę z innym pracodawcą, co do dokonania nadużyć w zakresie pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w szczególności korzystania z fikcyjnych zwolnień lekarskich), nie mogłoby w rozpoznawanej sprawie skutkować oceny, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem z jego winy było uzasadnione, albowiem pracodawca nie wskazał tych okoliczności jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy.

O ile, nawet po zmianie art. 52 KP, dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego może stanowić uzasadnioną przyczynę podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (por.

wyrok SN z 17 września 1984 r., I PRN 122/84, OSNCP 1985 nr 5-6, poz. 75), to dotyczy to jednak relacji pomiędzy pracownikiem a tym pracodawcą, w stosunku do którego nastąpiło nadużycie w zakresie korzystania z tych świadczeń, nie zaś relacji z innym pracodawcą. Dopuszczenie się przez pracownika ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych w czasie zatrudnienia u jednego pracodawcy i w stosunku do tego pracodawcy nie może w zasadzie uzasadniać rozwiązania z pracownikiem z jego winy umowy o pracę bez wypowiedzenia przez innego pracodawcę. Może natomiast - prowadząc do utraty zaufania do takiego pracownika - być traktowane jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie mu umowy o pracę (por. podobne stanowisko zawarte w wyroku SN z 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97, OSP 1999, nr 2 poz. 45). Pozwany powołuje się w kasacji na to, że powód zajmował w Zakładzie Mięsnym „P.” w A. najwyższe stanowisko dyrektora, a zatem pozwany mógł wymagać od niego „wzorowej uczciwości i rzetelności”. Nie kwestionując słuszności takiego poglądu pozwanego pracodawcy, podkreślić należy, że jest to argument przemawiający za ewentualnym wypowiedzeniem pracownikowi na kierowniczym stanowisku umowy o pracę z powodu utraty do niego zaufania, jeżeli zastrzeżenie co do uczciwości i rzetelności nie łączy się postawieniem pracownikowi uzasadnionego i zindywidualizowanego zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Poza tym wszystkim, co zostało wyżej podniesione, wskazać należy, że - wbrew zarzutom kasacji - Sąd Wojewódzki odniósł się do zarzutów podnoszonych przez pozwanego w stosunku do powoda w toku procesu i ocenił, że zarzuty te - podniesione dodatkowo dopiero w toku postępowania - są nieuzasadnione w relacjach pomiędzy stronami procesu jako stronami umowy o pracę.

W ustalonym przez Sąd Wojewódzki i przyjętym za podstawę orzekania stanie faktycznym nie stanowi uzasadnionej podstawy kasacyjnej zarzut naruszenia prawa materialnego.

Spór sprowadzał się do oceny, czy powodowi jako pracownikowi można przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Przede wszystkim chodziło o to, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia - „pobieranie nienależnych wynagrodzeń” - była rzeczywista i faktycznie zaistniała,

gdyż tylko wtedy można było przyjąć, że rozwiązanie umowy jest uzasadnione i zgodne z prawem.

Sądy pierwszej i drugiej instancji dokonały prawidłowej wykładni art. 85 § 2 KP. Skarżący cytuje w kasacji brzmienie tego przepisu wprowadzone ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), podczas gdy został on znowelizowany ponownie jeszcze w 1996 r. przez ustawę z dnia 6 grudnia 1996 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 147, poz. 687).

Art. 85 § 2 KP, podobnie jak wiele innych przepisów prawa pracy, ma charakter normy semiimperatywnej, jednostronnie bezwzględnie obowiązującej. Jest to norma, która wyznacza minimalny zakres ochrony interesów pracownika jako zwykle słabszej strony stosunku pracy. Zastosowanie takiej normy może być uchylone lub ograniczone przez strony stosunku prawnego tylko wtedy, gdy postanowienia umowy są korzystniejsze dla strony objętej ochroną normatywną. Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi zasadniczo za pracę wykonaną (art. 80 KP) i dlatego wypłaca się je z dołu (art. 85 § 2 KP). Przepisy Kodeksu pracy nie zabraniają jednak wprowadzenia odstępstwa od tej reguły np. w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę. Treść umowy o pracę może być swobodnie kształtowana przez strony w ramach obowiązujących przepisów prawa. Strony mogą wprowadzać do umowy o pracę dowolne ustalenia, pod warunkiem, że nie będą one mniej korzystne dla pracownika niż obowiązujące normy prawne (art. 18 KP). Żaden przepis prawa ani charakter (natura) stosunku pracy lub zasady współżycia społecznego, nie stoją na przeszkodzie, aby strony umowy o pracę uzgodniły wcześniejszy, niż wynikający z art. 85 § 2 KP, termin płatności wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z art. 18 § 1 KP postanowienia umowy o pracę mogą być korzystniejsze dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Ta podstawowa, ogólna zasada ochrony uprawnień pracowniczych może być oczywiście odniesiona również do przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę. Wykładnia wzajemnej zależności pomiędzy art. 85 KP i art. 18 KP dokonana przez Sąd Wojewódzki jest prawidłowa i odpowiada powszechnie przyjmowanej w doktrynie i orzecznictwie.

Sąd Wojewódzki prawidłowo ocenił treść § 5 aneksu do umowy o pracę zawartej przez strony, z którego jednoznacznie wynika, że powód miał otrzymywać wynagrodzenie za pracę do 10-go dnia każdego miesiąca za miesiąc bieżący, czyli za

ten, w którym następowała wypłata wynagrodzenia (np. za marzec - do 10-go marca).

Jak wynika z powyższych rozważań, rozwiązanie umowy o pracę z powodem było nieuzasadnione, albowiem wskazana w oświadczeniu przyczyna rozwiązania faktycznie nie zaistniała. Oznacza to, że prawidłowa jest również dokonana przez Sąd Wojewódzki wykładnia art. 52 § 1 pkt 1 KP, zgodnie z którą powodowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci pobrania nienależnych wynagrodzeń w stosunku pracy łączącym go z pozwanym.

Prawidłowa jest również wykładnia art. 58 KP, albowiem w ustalonym stanie faktycznym powodowi należy się odszkodowanie za dokonane z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 8 KP. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących mu w związku z bezzasadnym, a więc niezgodnym z prawem, rozwiązaniem z nim przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie może być traktowane jako nadużycie prawa. Nie ma znaczenia okoliczność, że powód nie poniósł szkody w wyniku rozwiązania z nim umowy o pracę, ponieważ pobierał nadal świadczenia z Zakładów Mięsnych w Ł. Odszkodowanie przewidziane w art. 58 KP należy się pracownikowi bez względu na wysokość poniesionej przez niego szkody. Zarzut naruszenia tego przepisu jest zatem również nieuzasadniony.

Kierując się powyższymi względami Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.

=====