

Wyrok z dnia 24 marca 2000 r.

I PKN 555/99

1. Niemożliwe jest powołanie się w kasacji na obowiązywanie regulaminu pracy, gdy z prawidłowo ustalonego (niespornego) stanu faktycznego wynika, że u pracodawcy nie wprowadzono takiego aktu.

2. Regulamin pracy, w stanie prawnym obowiązującym do dnia 31 grudnia 1996 r., nie mógł wprowadzić zadaniowego systemu czasu pracy (art. 136 KP).

Przewodniczący Prezes SN Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2000 r. sprawy z powództwa Krzysztofa K. przeciwko G.B. Spółka z o.o. w W. o wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 11 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda koszty postępowania kasacyjnego w kwocie 400 zł (czteryście).

U z a s a d n i e

Powód Krzysztof K. domagał się zasądzenia od pozwanej G.B. Spółki z o.o. w W. dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie 5 694,52 zł. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że zajmowane przez powoda stanowisko pracy było samodzielne ze względu na charakter świadczonej pracy, zakres obowiązków, brak bezpośredniej kontroli ze strony przełożonych, jak też z uwagi na prowizyjny system wynagradzania. W toku procesu pozwany podniósł, że powoda obowiązywał zadaniowy czas pracy, co uzasadnia oddalenie powództwa na podstawie art. 136 KP.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu wyrokiem z dnia 26 listopada 1998 r. uwzględnił powództwo. Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustale-

nia faktyczne. Powód został zatrudniony od 1 września 1995 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Powód pełnił obowiązki pomocnika sprzedawcy, a od 1 lutego 1996 r. kierowcy. W okresie od 1 września 1995 r. do 30 listopada 1995 r. powód zarabiał 700 zł brutto miesięcznie, a później 770 zł. Stosunek pracy pomiędzy stronami uległ rozwiązaniu z dniem 30 listopada 1996 r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Praca powoda polegała na rozwożeniu towaru i sprzedawaniu go w wyznaczonych przez pracodawcę rejonach, poszukiwaniu nowych odbiorców, sprawdzaniu jaki towar jest wystawiany i reklamowany, itp. Powód rozpoczynał pracę codziennie o godzinie 6³⁰. Po sprawdzeniu ładunku i rozmowie z przełożonym wyjeżdżał do wyznaczonych klientów. Liczba punktów handlowych, które miał odwiedzić danego dnia była z góry wyznaczona przez pracodawcę. Dokładny czas pracy powoda nie był ewidencjonowany przez pracodawcę, jednakże do lipca lub sierpnia 1996 r. kierowcy otrzymywali tzw. "zielone karty", w których między innymi odnotowywano godzinę czynności końcowych po powrocie do bazy. W późniejszym okresie godziny ostatniej transakcji można było ustalić na podstawie faktur wystawianych przez kierowców przy użyciu komputerów przenośnych. Po powrocie z trasy powód musiał jeszcze rozładować samochód z pustych pojemników, posegregować butelki, spisać towar, który pozostał, złożyć zamówienie na dzień następny i rozliczyć się z towaru oraz pieniędzy. Czynności te zajmowały mu 2-2,5 godziny. W okresie zatrudnienia, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, powód otrzymywał premię uznaniową i prowizję od wartości sprzedanego towaru. Sąd stwierdził, że powód nie był pracownikiem zatrudnionym na stanowisku samodzielnym w rozumieniu art. 135 KP, ani też nie obowiązywał go zadaniowy czas pracy (art. 136 KP). Zdaniem Sądu pierwszej instancji, ustalając zakres obowiązków powoda w taki sposób, iż niemożliwe było ich wypełnienie w ciągu 8 godzin, pozwana Spółka naruszyła przepisy art. 15 i 16 KP oraz art. 66 ust. 1 Konstytucji. Sąd stwierdził, że wysokość dochodzonego roszczenia nie była kwestionowana przez pozwaną Spółkę, a przedstawione przez powoda rozliczenie nie budziło wątpliwości. Dlatego też uznając roszczenie powoda za słuszne co do zasady, Sąd zasądził na jego rzecz na podstawie art. 134 § 1 KP wskazaną kwotę.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, wyrokiem z dnia 11 czerwca 1999 r. [...] oddalił apelację strony pozwanej. Sąd drugiej instancji wywiódł, że strona pozwana podnosiła początkowo, iż powód zajmował stanowisko

samodzielnie w rozumieniu art. 135 § 1 KP (w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 1996 r.). Później zmieniła to stanowisko i wniosek o oddalenie powództwa motywowała obowiązującym powoda zadaniowym czasem pracy w rozumieniu art. 136 KP. Ten argument podniosła także w apelacji. Wbrew tym twierdzeniom, zebrany przez Sąd pierwszej instancji materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie, że czas pracy powoda określony był wymiarem powierzonych mu zadań. Roszczenia powoda dotyczą okresu od 1 września 1995 r. do 30 listopada 1996 r. W tym czasie obowiązywał przepis art. 136 KP w brzmieniu nie zawierającym odesłania do przepisów działu III Kodeksu pracy o wynagradzaniu, w takim sensie jak przedstawia to pozwana Spółka. W żadnym bowiem razie nie można przyjąć, iż wypłacanie wynagrodzenia w formie prowizji jest równoznaczne z zadaniowym czasem pracy obowiązującym takiego pracownika. Stosowanie stawek akordowych czy prowizyjnych nie zwalnia pracodawcy od przestrzegania przepisów o czasie pracy. Przepisy o wynagradzaniu, o których stanowił art. 136 KP, to pragmatyki służbowe, które oprócz postanowień dotyczących form wynagradzania i wysokości stawek zawierają na ogół także przepisy o czasie pracy. Tego rodzaju przepisy mogą być też zawarte w wewnętrznych regulaminach pracy i płacy. W postępowaniu przed Sądem pierwszej i drugiej instancji strona pozwana nie wykazała, by w spornym okresie obowiązywały u niej przepisy o wynagradzaniu, zaliczające kierowców i ich pomocników do pracowników, których czas pracy określony był wymiarem powierzonych im zadań. Zapytany na rozprawie apelacyjnej wprost o istnienie takich przepisów pełnomocnik pozwanej Spółki stwierdził, że w spornym okresie nie obowiązywał regulamin pracy, gdyż nie został opracowany. Ponieważ w umowie o pracę z powodem nie zaznaczono, że obowiązuje go zadaniowy czas pracy, nie można było przyjąć, że powód należał do pracowników, o których mowa w art. 136 KP. Za takim stanowiskiem przemawia także to, że art. 136 KP dotyczył pracowników, których czas pracy mógł być określony tylko wymiarem ich zadań. Przepis ten dotyczył pracowników, w odniesieniu do których ścisła ewidencja przepracowanych godzin była bardzo utrudniona, bądź w ogóle niemożliwa. Powód nie zaliczał się do takich pracowników. Z ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji wyraźnie wynika, że czas pracy powoda można było dokładnie ustalić każdego dnia, ponieważ miał on określoną stałą godzinę rozpoczynania pracy, którą kończył w siedzibie firmy, rozliczając się z pobranego towaru i gotówki. Okoliczności te w pełni uzasadniają wyrażony przez Sąd pierwszej instancji pogląd, iż powoda nie obowiązywał zadaniowy czas pracy, o któ-

rym była mowa w przepisie art. 136 KP w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 1996 r. Zdaniem Sądu drugiej instancji trafne jest też stanowisko, iż art. 136 KP nie mógłby stanowić podstawy oddalenia powództwa z tego względu, że wymagał on aby zadania pracownika były tak ustalone, by mógł on je wykonać w normalnym czasie pracy. Powód przydzielonych mu zadań nie był w stanie tak wykonać.

Kasację od tego wyroku wniosła strona pozwana. Zarzuciła naruszenie: art. 136 KP, polegające na błędnym przyjęciu, że charakter pracy powoda nie wyczerpywał przesłanek do uznania, że był to stosunek pracy, w którym czas pracy określono wymiarem powierzonych zadań (zadaniowy stosunek pracy); art. 233 § 1 KPC przez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, wyrażające się w pominięciu oceny części dowodów, a w szczególności istotnych fragmentów zeznań świadka Piotra M., przy równoczesnym daniu wiary zeznaniom "świadków powoda", które w znacznej części były nielogiczne i sprzeczne ze sobą, a także pominięcie w ocenie przedstawionych przez pozwaną raportów sprzedaży wraz z opisem; oraz art. 328 § 2 i 382 KPC przez niewyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej, w szczególności przez pominięcie wyżej wymienionych dowodów, a tym samym zaniechanie dokonania ich oceny. Zdaniem strony pozwanej przyjęcie, że powoda nie obowiązywał zadaniowy czas pracy jest sprzeczne z wywodami zawartymi w uzasadnieniu wyroku, dotyczącymi cech zadaniowego czasu pracy. Sąd wskazał, że zadaniowy czas pracy z art. 136 KP dotyczył pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których możliwość ewidencjonowania czasu w sposób znaczny jest utrudniona, bądź praktycznie nie istnieje. Jednocześnie Sąd stwierdził, że w przypadku powoda, pozwana Spółka miała możliwość ewidencjonowania czasu pracy powoda. Jest to nieprawidłowe. Powód rozpoczął pracę o stałej godzinie oraz kończył pracę w siedzibie pozwanej. Jednak czas pracy nie może być rozumiany, jako czas od przyścia do wyjścia z pracy. Sąd powinien zdaniem strony pozwanej w sposób szczególny przeanalizować w jaki sposób powód wypełniał obowiązki pracownicze. Powód w ramach określonego rejonu samodzielnie decydował do ilu klientów i w jakim czasie dostarczy towar. Nikt nie nakładał na powoda obowiązku odwiedzania określonej ilości klientów. Jedynym obowiązkiem powoda było uzyskanie wysokiej sprzedaży, poszerzanie grona odbiorców i zapewnienie stałego występowania w punktach pełnego asortymentu towaru. Tak ukształtowany sposób pracy powoda uniemożliwiał kontrolowanie przez pracodawcę czasu poświęconego na pracę. Jedynym sposobem kontroli pracy po-

woda była ilość sprzedaży, co miało odzwierciedlenie w wynagrodzeniu (prowizja od sprzedaży). Z zeznań świadka M. wynika, że sprzedawcy mieli określone normy sprzedaży i do ich wyłącznej decyzji pozostawiono w jakim czasie zostanie zrealizowane to zadanie. Sąd w sposób bezkrytyczny przyjął za jedynie wiarygodne zeznania "świadków powoda", przy czym nie uwzględnił faktu, że żaden z nich nie pracował z powodem i nie miał faktycznej możliwości określenia jego czasu pracy w poszczególnych dniach. Strona pozwana nie kwestionowała wyliczeń powoda pod kątem ich matematycznej prawidłowości. Jednak kwestionowała zasadność takiego wyliczenia, uznając że nie wystąpiły godziny nadliczbowe, a tym samym bezzasadne jest roszczenie powoda.

W obszernym uzupełnieniu uzasadnienia kasacji strona pozwana podniosła, że zasadny jest: 1) zarzut naruszenia przepisów postępowania polegający na bezkrytycznej akceptacji przez Sąd Okręgowy dowolnych ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy (art. 382 KPC w związku z art. 233 § 1 KPC), które zaważyły na rozstrzygnięciu; 2) zarzut naruszenia art. 136 KP w brzmieniu sprzed nowelizacji, polegający na przyjęciu, że strona pozwana nie wprowadziła zadaniowo-wynikowej formy zatrudniania pracowników zajmujących samodzielne stanowiska w rozumieniu art. 135 KP oraz § 2 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. w sprawie zasad i trybu określania kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy dla celów związanych z uprawnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz do ustalenia czasu trwania okresu próbnego (Dz.U. Nr 37, poz. 215). Zdaniem strony pozwanej, Sąd Okręgowy bezpodstawnie uznał, iż przepisy o wynagrodzeniu, o których traktował art. 136 KP, odnosiły się do pragmatyk służbowych. Gdyby tak było, to art. 136 KP nie miałby zastosowania w zobowiązaniowych stosunkach pracy zawieranych na podstawie umowy o pracę przez prywatnych pracodawców. Niekonsekwencja Sądu Okręgowego wyraża się w tym, iż stosując art. 136 KP w stosunkach pracy zawieranych na podstawie umowy o pracę, a więc w stosunkach pracy nie regulowanych pragmatykami służbowymi, zarzucił pozwanemu pracodawcy, iż nie wprowadził zadaniowo-wynikowej formy zatrudniania w umowie o pracę. Stosując art. 136 KP w brzmieniu sprzed nowelizacji, Sąd Okręgowy przyjął konstrukcję prawną wprowadzoną po zmianie. W okresie poprzedzającym wejście w życie nowelizacji Kodeksu pracy nie było przepisu, który stanowiłby odpowiednik art. 129⁸ § 2 KP. Oznacza to, że pracodawca miał obowiązek stosowania się do art. 131 KP, który uprawniał kierownika zakładu pracy do

określania rozkładów czasu pracy. Zadaniowy system organizacji pracy musiał być wprowadzony przez pozwanego z uwagi na samodzielny charakter pracy wykonywanej przez powoda. Sąd Okręgowy powtórzył błąd Sądu Rejonowego, który utożsamiał pracowników samodzielnych z pracownikami zarządzającymi zakładem pracy. Zgodnie z § 6 ust. 4 regulaminu pracy strony pozwanej z 22 marca 1995 r. stanowiska zajmowane przez powoda były uważane za stanowiska samodzielne. Sądy nie wzięły tego pod uwagę, a Sąd Okręgowy przyjął, iż w pozwanym zakładzie pracy w spornym okresie nie obowiązywał regulamin pracy. Powtórzył błąd Sądu Rejonowego uznając, iż powód nawet gdyby zastosować do niego art. 136 KP, nie mógł wykonać zadań w okresie "dniówki i tygodniówki roboczej". Sąd Okręgowy uznał więc, że powód udowodnił, iż nie mógł wykonać zadań w czasie dniówki roboczej. Sąd Okręgowy przyjął, że ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy nie budzą wątpliwości. Tym samym Sąd Okręgowy zaakceptował sformułowanie uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego, iż "przy dokładnym prześledzeniu czynności, jakie wykonał powód oraz rejonów, w których pracował w powiązaniu z czasem trwania odprawy z magazynu (...) należy uznać, że niemożliwe było wykonanie powierzonych powodowi obowiązków ciągu 8 godzin (...)". Ani Sąd Okręgowy ani Sąd Rejonowy nie ustosunkowały się do załącznika Nr 1 do pisma pozwanej z 30 marca 1998 r., z którego wynika, że w określonych dniach, faktyczny czas pracy powoda nie powinien przekraczać 8 godzin. Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę zeznań świadka D.S. i świadka M., który stwierdził, iż pracownicy zatrudnieni na stanowiskach, które zajmował powód byli zatrudnieni w zadaniowym czasie pracy. Sąd Okręgowy nie rozważył twierdzeń strony pozwanej o samodzielnym charakterze pracy powoda, mimo iż w apelacji akcentowano samodzielny charakter tej pracy. Nie można zgodzić się z stanowiskiem Sądów orzekających, że powód powinien być wynagradzany od momentu przybycia do pracy do momentu rozliczenia się. Taki system rozliczania czasu pracy i wynagradzania pracowników samodzielnych, których czas pracy został wyznaczony zadaniami przyjętymi do wykonania, z których część pracownicy samodzielnie sobie wyznaczali, prowadzi do nadużyć uprawnień do wynagrodzenia za czas nie poświęcony na pracę. Zadaniowo-wynikowa organizacja pracy nie może prowadzić do nadużyć po żadnej ze stron stosunku pracy. Z zapatrywań wyrażonych przez Sąd Okręgowy wynika zdaniem pozwanej Spółki, że akceptował on poglądy zaprezentowane przez Sąd Rejonowy, który bezpodstawnie przyjął, iż jedynym beneficjentem zadaniowo-wynikowego systemu organizacji pracy powoda zatrudnionego na samodzieln-

nym stanowisku pracy był pozwany pracodawca. Mimo, iż powód nie udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, Sąd Okręgowy utrzymał w mocy wyrok zasądający na rzecz powoda kwotę dochodzoną pozwem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istotną kwestią wymagającą rozstrzygnięcia w sprawie była wykładnia i zastosowanie art. 136 KP w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 1996 r. Zgodnie z tym przepisem do pracowników, których czas pracy z uwagi na rodzaj i warunki pracy mógł być określony tylko wymiarem ich zadań, nie stosowało się przepisów art. 134. Zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonywać w normalnym czasie pracy. Pracowników tych i przypadki, w których przysługiwało im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, oraz zasady wynagradzania za tę pracę określały przepisy o wynagrodzeniu. Przepis ten umożliwiał wprowadzenie zadaniowo-wynikowej organizacji pracy poszczególnych pracowników i ustanawiał warunki na jakich mogło to być dokonane. Przede wszystkim jednak przepis ten stanowił, że taka forma organizacji pracy mogła być wprowadzona tylko w drodze "przepisów o wynagrodzeniu". Inaczej mówiąc spełnienie warunków umożliwiających wprowadzenie takiej organizacji pracy było niewystarczające, a stanowiło jedynie przesłankę, po spełnieniu której przepisy o wynagrodzeniu mogły wskazać określonego pracownika (określone stanowisko pracy) jako zatrudnionego w tym systemie. Sądy ustaliły i przyjęły, że stanowisko powoda w żadnych przepisach powszechnie obowiązujących czy wewnątrzzakładowych nie zostało wskazane jako stanowisko, na którym pracownik zatrudniony był w zadaniowym czasie pracy. To była podstawowa przesłanka uznania, że powód nie był zatrudniony w tym systemie i przysługiwało mu wobec tego dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Ustalenia i rozważania dotyczące charakteru wykonywanej przez powoda pracy miały jedynie charakter uzupełniający i nie stanowiły decydującej podstawy rozstrzygnięcia. Prowadzi to do wniosku, że okoliczności dotyczące tej kwestii i przeprowadzona w tym zakresie analiza prawna nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Dotyczy to więc także zarzutów i wywodów kasacji w tym zakresie. Jeżeli bowiem rzeczywiście żadne przepisy o wynagrodzeniu nie wskazywały stanowiska powoda jako stanowiska, na którym zatrudnienie następowało w zadaniowym systemie organizacji pracy, to powód w takim systemie nie był

zatrudniony (należy mu się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe), choćby spełnione były pozostałe przesłanki z art. 136 KP.

W zakresie ustalenia i oceny, że żaden przepis o wynagrodzeniu nie wskazywał stanowiska pracy powoda jako stanowiska, na którym zatrudnienie następowało w zadaniowym systemie czasu pracy, Sąd drugiej instancji oparł się przede wszystkim na wyraźnym oświadczeniu strony pozwanej, że nie obowiązywał u niej w tym czasie żaden akt wewnętrzzakładowy, który dotyczył tej problematyki. Sąd ma obowiązek stosowania prawa materialnego do przedstawionego przez strony (wykazanego, ustalonego) stanu faktycznego. Jeżeli jednak chodzi o akty wewnętrzne to stosowanie ich musi być oparte na wcześniejszym ustaleniu, że takie akty rzeczywiście istniały (element stanu faktycznego). Jest więc w tym zakresie wyraźna różnica względem stosowania przepisów powszechnie obowiązujących. Sąd po prostu nie może zastosować aktu wewnętrznego, jeżeli w ustalonym stanie faktycznym nie będzie stwierdzenia, że taki akt obowiązywał (istniał). W stanie faktycznym niniejszej sprawy, prawidłowo ustalonym przez Sąd drugiej instancji (był to fakt niesporny, potwierdzony jednoznacznym oświadczeniem strony pozwanej) było stwierdzenie, że nie obowiązywał u niej żaden akt wewnętrzzakładowy (przepis o wynagrodzeniu) ustalający, że powód był zatrudniony w zadaniowym czasie pracy. Pozwalało to w sposób wystarczający na ocenę, że do powoda nie miał zastosowania art. 136 KP w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 1996 r., a więc, że jego roszczenie było zasadne.

W uzupełnieniu kasacji strona pozwana przedłożyła regulamin pracy, z którego wynika, że powód był zatrudniony w takim systemie organizacji pracy. Nie może to jednak odnieść skutku z dwóch względów. Po pierwsze, zasadą - wynikającą z samej istoty szczególnego postępowania kasacyjnego - jest niedopuszczalność zgłaszania przed Sądem Najwyższym nowych okoliczności faktycznych i dowodów. Nie mieści się to także w uprawnieniu przytaczania nowego uzasadnienia podstaw kasacyjnych (por. wyrok z dnia 10 czerwca 1997 r., II CKN 180/97, OSNC 1997 r. z. 12, poz. 202; wyrok z dnia 8 stycznia 1997 r., II UKN 38/96, OSNAPiUS 1997 r., nr 16 poz. 298). Po drugie, regulamin pracy nie może być uznany za "przepis o wynagrodzeniu" w rozumieniu art. 136 KP, gdyż w ówczesnym obowiązującym art. 104 KP był określany jako akt ustalający porządek wewnętrzny w zakładzie pracy oraz określający związane z procesem pracy obowiązki zakładu i pracowników. Regulamin pracy nie mógł więc wprowadzać zadaniowego czasu pracy, tak jak jest to możliwe obecnie

na podstawie art. 129⁸ § 2 w związku z art. 129⁷ KP. Strona pozwana w uzupełnieniu kasacji powołała się na regulamin pracy, którego istnienie nie wynikało z prawidłowo ustalonego przez Sady stanu faktycznego, a jak wyżej wskazano jest to element tego stanu. W istocie więc strona pozwana powołała się na nowy fakt, którego ustalenia wymagało przeprowadzenia dowodu, a to jest niedopuszczalne w postępowaniu kasacyjnym. Nadto regulamin pracy przedłożony przez stronę pozwaną nie mógł być uznany za przepis o wynagrodzeniu, wprowadzający względem powoda zadaniowy czas pracy. Tym samym zarzut naruszenia art. 136 KP nie jest usprawiedliwiony.

Przesądza to też o braku usprawiedliwionych podstaw kasacyjnych przez podniesienie pozostałych zarzutów, gdyż w zakresie prawa procesowego nie dotyczyły one faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie mogą być też uwzględnione zarzuty kasacji, które dotyczą zatrudnienia powoda na samodzielny stanowisku pracy. W istocie dotyczą one bowiem wykładni i stosowania art. 135 KP, a zarzut naruszenia tego przepisu nie został w kasacji postawiony. Nie mogła takiego zarzutu podnieść strona pozwana w uzupełnieniu kasacji, gdyż jest to niedopuszczalne po upływie terminu do jej wniesienia (por. postanowienie z dnia 5 lutego 1998 r., I PZ 74/97, OSNAPIUS 1999 r. nr 4, poz. 134; postanowienie z dnia 8 stycznia 1997 r., II CKN 297/97, OSNC 1998 r. z. 7-8, poz. 123).

Z tych względów kasacja została oddalona na mocy art. 393¹² KPC, a kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 KPC.

=====