

Wyrok z dnia 19 listopada 2003 r.

I PK 365/03

Nie zgodność zakładowego układu zbiorowego pracy z układem ponadzakładowym nie upoważnia sądu do stworzenia w zastępstwie stron układu zakładowego tabeli stawek wynagrodzenia odpowiadającej wymaganiom układu ponadzakładowego.

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 listopada 2003 r. sprawy z powództwa Leszka B. przeciwko Spółce Restrukturyzacji Kopalń SA w K. Oddziałowi w W. Zakładowi Kopalnia Węgla Kamiennego „N.R.” o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 12 marca 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Powód Leszek B. wniósł o zasądzenie od Kopalni Węgla Kamiennego „N.R.” w N.R. w likwidacji 29.037,10 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za trzy lata z odsetkami. Żądana różnica wynikać miała z wyższej stawki wynagrodzenia gwarantowanej Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy w relacji do wynagrodzenia realizowanego na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej „zuzp”).

Sąd Okręgowy w Świdnicy wyrokiem z 7 maja 2001 r. uwzględnił powództwo do kwoty 5.581, 20 zł.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 24 października 2001 r. uchylił zaskarżony wyrok. Wskazał, że stroną pozwaną obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zakładów Górniczych z 21 grudnia 1991 r. (dalej „puzp”). Przyznał rację powodowi, że pomiędzy układem ponadzakładowym a zakładowym zachodzi sprzeczność, gdyż postanowienia układu zakładowego są

mniej korzystne niż ponadzakładowego. Układ ponadzakładowy wymagał między innymi, aby stawki płac zasadniczych w tabelach płacowych w układzie zakładowym realizowały wymóg, że stawka płacy zasadniczej w najniższej kategorii tabeli płac zasadniczych nie będzie niższa niż 50% najniższego wynagrodzenia określonego układem ponadzakładowym oraz że tabele stawek płac zasadniczych zachowają rozpiętość stawek wynagrodzenia zasadniczego wyrażoną stosunkiem stawki w najniższej do najwyższej kategorii zaszeregowania, nie mniejszą niż 1:1,6 dla stanowisk robotniczych i 1:3,0 dla stanowisk nierobotniczych. Wychodząc z takich założeń, Sąd Apelacyjny przyjął, że stawki płac zasadniczych w tabelach układu zakładowego nie mogły być niższe niż najniższe wynagrodzenie z układu ponadzakładowego. Aby zachować więc zgodność układu zakładowego z ponadzakładowym, należne powodowi wynagrodzenie należało ustalić w ten sposób, że najpierw ustali się relację stawki z jego kategorii zaszeregowania do najniższej stawki w tabeli płac a następnie odnosząc tę relację do stawki najniższej w tabeli, którą winna być wysokość najniższego wynagrodzenia z układu ponadzakładowego, ustali się należną powodowi stawkę i według niej zweryfikuje wynagrodzenie.

Stosując się do tych wskazań Sąd Okręgowy w Świdnicy, po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z 21 listopada 2002 r. zasądził na rzecz powoda 30.716,76 zł z odsetkami od Spółki Restrukturyzacji Kopalń SA w K. Oddział w W. Zakład Kopalnia Węgla Kamiennego „W.-N.R.”, która przejęła w toku procesu pierwotnie pozwaną Kopalnię Węgla Kamiennego „N.R.” w N.R. Sąd Okręgowy oparł to orzeczenie na następujących ustaleniach. Powód był zatrudniony na powierzchni jako starszy inspektor ochrony środowiska. W spornym okresie miał XVIII kategorię zaszeregowania. Stawki płacy zasadniczej w najniższej kategorii zaszeregowania w tabelach płac wprowadzanych protokołami dodatkowymi do układu zakładowego były niższe niż wysokość najniższych wynagrodzeń dla najniższej kategorii zaszeregowania gwarantowana układem ponadzakładowym. Sąd Okręgowy wyliczył należne powodowi wynagrodzenie według metody wskazanej przez Sąd Apelacyjny. Różnica pomiędzy należnym a wypłaconym powodowi wynagrodzeniem wyniosła 20.141,75 zł i wraz z odsetkami skapitalizowanymi na dzień 27 czerwca 1999 r. w kwocie 10.535,01 zł dała łącznie 30.716,76 zł, które Sąd Okręgowy zasądził z dalszymi odsetkami.

W apelacji strona pozwana, powołując się na art. 262 § 2 pkt 1 k.p., zakwestionowała dopuszczalność ustalania przez sąd nowej siatki płac. Argumentowała, że

skoro stawki płac zasadniczych powoda przekraczały stawkę minimalną z układu ponadzakładowego, a przy tym powód otrzymał pozostałe składniki wynagrodzenia, to nie stracił on na zarobkach w spornym okresie z powodu niestosowania przez pozwaną układu ponadzakładowego. Powód wniósł o oddalenie apelacji. Jego zdaniem, Sąd Okręgowy nie stworzył nowej siatki płac, lecz jedynie określił indywidualne wynagrodzenie powoda.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z 12 marca 2003 r. uznał apelację strony pozwanej za zasadną. Sąd ten wskazał, że Sąd Okręgowy w Świdnicy rozpoznający w okresie po uchyleniu niniejszej sprawy do ponownego rozpoznania wiele innych podobnych spraw, wystąpił z pytaniem prawnym do Sądu Najwyższego. Jego istota sprowadzała się do tego samego problemu, to jest, czy w przypadku, gdy układ ponadzakładowy określa jedynie stawkę minimalną w najniższej kategorii zaszeregowania, sąd może ustalać nowe stawki i kategorie zaszeregowania przy zachowaniu relacji między stawkami z układu zakładowego, jeśli te stawki i kategorie mieszczą się w granicach wyznaczonych przez układ ponadzakładowy. Sąd Najwyższy postanowieniem z 4 czerwca 2002 r. (III PZP 11/02) odmówił podjęcia uchwały, ze względu na brak waloru prawnego pytania, niemniej jednak, ze względu na społeczną i ekonomiczną wagę sprawy oraz jej znaczenie dla dalszych licznych sporów na tym samym tle, odniósł się do *meritum* wątpliwości powziętych przez Sąd Okręgowy. Między innymi podzielił pogląd tego Sądu, że spory dotyczące ustanawiania warunków pracy i płacy nie podlegają właściwości sądów pracy (art. 262 § 2 pkt 1 k.p.). Przyjęcie zaś toku rozumowania powództwa wymagałoby zbudowania nowych tabel stawek płac zasadniczych i sąd musiałby tym samym przejąć kompetencje stron układowych, do czego nie jest uprawniony. Kompetencji sądu podlega ocena zgodności wynikających z umów o pracę warunków wynagradzania z przepisami płacowymi, a nie ich stanowienie. Z analizy relacji pomiędzy układem zakładowym i ponadzakładowym, przy przestrzeganiu zasady z art. 241²⁶ § 1 k.p., wynika, iż wynagrodzenie pracowników stanowi materię pozostawioną do unormowania układem zakładowym przy poszanowaniu przewidzianych w układzie ponadzakładowym gwarancji stawek minimalnych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie można kwestionować, że właściwości sądów pracy nie podlegają spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy i płacy. Sąd pracy jedynie stosuje, a nie tworzy zakładowe prawo płacowe. A do takiej sytuacji, niezgodnej z art. 262 § 2 pkt 1 k.p., prowadziłaby metoda weryfikacji wynagrodzenia zaproponowana w poprzednim orzeczeniu apelacyj-

nym. Powód ma rację, że zachodziła sprzeczność pomiędzy układem zakładowym a ponadzakładowym. Zgodnie z tym ostatnim, stawka płacy zasadniczej w najniższej kategorii w zakładowej tabeli stawek płac zasadniczych nie mogła być niższa niż 50% najniższego wynagrodzenia rozumianego jako 90%, dla pracowników dołowych, i 50%, dla pracowników powierzchniowych, przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z sześciu podstawowych działów gospodarki bez wypłat z zysku (art. 2 pkt 1 i 2 w związku z art. 11 ust. 2 pkt 3 i 4 puzp). Pracodawca ustalał tabele stawek płac zasadniczych dla pracowników dołowych i powierzchniowych protokołami dodatkowymi do układu zakładowego. Można się zgodzić z twierdzeniem pozwu, iż stawki dla najniższych kategorii zaszeregowania w tych tabelach nie realizowały gwarancji z układu ponadzakładowego, gdyż były niższe od najniższego wynagrodzenia. Samo stwierdzenie tego faktu nie uprawniało jednak do kreowania i stosowania żądanego przez powoda mechanizmu proporcji. Sąd może jedynie stwierdzić stan niezgodności z art. 241²⁶ § 1 k.p., ale nie może zastąpić stron układu, do których należało usunięcie tej niezgodności. One też uzgadniały tabele stawek płac zasadniczych w drodze protokołów dodatkowych do układu, a sądowi pracy ta materia nie podlega. Sąd ma do rozstrzygnięcia jedynie indywidualne roszczenie i tylko w jego zakresie ocenia, czy powodowi przysługuje wyższe wynagrodzenie na podstawie układu ponadzakładowego, niż wypłacane w oparciu o układ zakładowy. Sąd Apelacyjny stwierdził, że zgodnie z jego ustaleniami w spornym okresie stawka płacy zasadniczej powoda nigdy nie była niższa niż najniższe wynagrodzenie według układu ponadzakładowego. Powód nie mógł więc zasadnie budować roszczenia na niezgodności z art. 241²⁶ § 1 k.p., gdyż niezgodność ta nie rzutowała ujemnie na wysokość jego wynagrodzenia. Wszystkie dodatki do wynagrodzenia stanowiły pochodną od jego wynagrodzenia zasadniczego, a skoro było ono wyższe niż najniższa stawka minimalna gwarantowana przez układ ponadzakładowy, to także i w tej części jego wynagrodzenie było prawidłowe, czego zresztą powód nie kwestionuje. Gdyby wynagrodzenie zasadnicze powoda było niższe niż najniższe z układu ponadzakładowego, to wówczas przysługiwałoby mu wyrównanie wynagrodzenia. Tak działa zakładowe prawo płacowe, a jego ułomności w postaci sprzeczności pomiędzy stawkami z układu zakładowego i ponadzakładowego sąd nie może zastąpić. Należało więc rozdzielić treść indywidualnego stosunku pracy od zasad płacowych obowiązujących u strony pozwanej, które choć kształtowały treść tego stosunku, to jako niedoskonałe nie uzasadniały jego roszczenia o wyższe wynagrodzenie niż wypłacone. Odmiennej, korzystnej

do powoda oceny, nie można też wyprowadzić z przewidzianej układem ponadzakładowym rozpiętości stawek wynagrodzenia zasadniczego w zakładowych tabelach stawek płac zasadniczych pomiędzy stawką w najniższej kategorii zaszeregowania a stawką w najwyższej kategorii szeregowania (1:1,6 dla stanowisk robotniczych i 1:3 dla nierobotniczych). Przede wszystkim ustalanie tej rozpiętości stanowi domenę układu zakładowego i rozpiętość ta może się różnie układać w szczególnych kategoriach zaszeregowania. Co prawda podstawę i punkt odniesienia dla tabeli płac stanowi najniższe wynagrodzenie z układu ponadzakładowego, jednakże to strony układu zakładowego decydują o rozpiętości (postępie) stawek płac, co dodatkowo potwierdza brak podstaw do kreowania przez sąd pracy nowej siatki płac. Metoda, według której relację proporcjonalną z tabeli płac należy odwzorować i utworzyć nową proporcjonalną tabelę według takich samych relacji od najniższego wynagrodzenia z układu ponadzakładowego, jako podstawy, nie jest uprawniona. Zgodzić należy się z Sądem Najwyższym (postanowienie z 4 czerwca 2002 r.), że z obowiązku przeprowadzania analizy stawek nie wynika obowiązek zmiany wszystkich stawek wynagrodzenia zasadniczego przewidzianych w tabelach płac dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, lecz tylko obowiązek zmiany (podwyższenia) najniższych stawek wynagrodzenia zasadniczego. Nie bez znaczenia jest także to, że na poziomie zakładu pracy to właśnie stronom porozumienia płacowego przysługuje samodzielna zdolność układowa. W świetle powyższego, niezgodność stawki płacy zasadniczej w najniższej kategorii stosowanej przez pracodawcę w tabeli płac ze stawką najniższego wynagrodzenia przewidzianą układem ponadzakładowym sama w sobie nie stanowiła dla powoda prawnego oparcia do zasądzenia wyższego wynagrodzenia, skoro jego stawka płacy zasadniczej była wyższa niż najniższe wynagrodzenie z układu ponadzakładowego.

Z tych względów Sąd Apelacyjny uwzględnił apelację, zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

Kasację od powyższego wyroku złożył powód, zarzucając naruszenie prawa procesowego, to jest art. 233 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zarzutu związanego z naruszeniem art. 241¹¹ § 1 k.p. w związku z § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 15 listopada 1994 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 123, poz. 606 ze zm.) oraz art. 102 k.p.c. w związku z art. 45 Konstytucji RP przez przyjęcie, że nie zachodzą okoliczności szczególne uzasadniające nieobciążanie powoda kosztami, czym naruszono konstytucyjną zasadę prawa do sądu. Ponadto skarżący zarzucił naru-

szenie prawa materialnego, a mianowicie art. 262 § 2 pkt 1 k.p. przez błędne przyjęcie, że ma on zastosowanie w niniejszej sprawie, art. 241²⁶ § 1 k.p. przez błędne przyjęcie, że niezgodność zuzp z puzp nie rzutowała ujemnie na wynagrodzenie powoda oraz art. 10 ust. 3 puzp przez przyjęcie, że nie ma on zastosowania w niniejszej sprawie.

Wskazując na powyższe podstawy kasacji powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę wyroku i „uznanie” powództwa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja podlega oddaleniu, ponieważ nie ma usprawiedliwionych podstaw. Kluczowe znaczenie dla sprawy ma zarzut naruszenia art. 262 § 2 pkt 1 k.p. przez błędne przyjęcie, że ma on zastosowanie w niniejszej sprawie. Zgodnie z tym przepisem, spory dotyczące ustanawiania nowych warunków pracy nie podlegają właściwości sądów pracy. Uzasadniając wskazany zarzut powód stwierdził, że wyrok Sądu Apelacyjnego z 24 października 2001 r., na którego wskazaniach oparty był wyrok Sądu Okręgowego z 21 listopada 2002 r., od którego apelacja doprowadziła do wydania przez Sąd Apelacyjny zaskarżonego wyroku, był prawidłowy, bowiem Sąd ten wydając go w żadnej mierze nie przejął kompetencji stron układu, lecz respektując istniejącą tabelę płac poprzez zachowanie relacji między stawkami w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, określił jedynie sposób postępowania w celu określenia utraconego przez powoda wynagrodzenia wskutek niestosowania puzp. Ponadto powód nigdy nie zgłaszał roszczenia o ustalenie warunków płacowych, lecz domagał się zasądzenia wynagrodzenia, utraconego wskutek niestosowania przez pozwaną puzp. W ocenie Sądu Najwyższego, twierdzenia te są nieprzekonujące. Zasadniczy wywód Sądu Apelacyjnego, leżący u podstaw wyroku z 24 października 2001 r. był następujący: aby zachować zgodność zuzp z puzp należy powodowi wynagrodzenie ustalić należy w ten sposób, że najpierw ustali się relację (stosunek) stawki z jego kategorii zaszeregowania w zuzp do najniższej stawki w tabeli płac w zuzp, a następnie odnosząc tę relację do najniższej stawki w tabeli, którą winna być wysokość najniższego wynagrodzenia z puzp, ustali się należną powodowi stawkę i według niej zweryfikuje wynagrodzenie. Te wskazania Sądu Apelacyjnego nie były trafne. Wzięcie za podstawę (wzór) powyższego wyliczenia istnieją-

cej tabeli płac z zuzp opierało się na nieuzasadnionym założeniu, że gdyby najniższa stawka była stawką płacy zasadniczej dla pracowników powierzchniowych w najniższej kategorii, wyliczoną zgodnie z art. 11 ust. 2 pkt 3 puzp, to strony zuzp i tak zbudowałyby tabelę opartą na takich samych relacjach między stawkami przypisanymi do poszczególnych kategorii zaszeregowania. Jak ustalono bezspornie stawka ta była wyższa, od najniższej w tabeli płac z zuzp. Nie można więc zakładać, że strony zuzp w takiej sytuacji nie ustaliłyby relacji między stawkami, w tym relacji między stawką w kategorii najniższej do stawki w kategorii zaszeregowania powoda z mniejszą rozpiętością. Jest to bardzo prawdopodobne, ponieważ z materiałów sprawy wynika, że strony zuzp starały się ustalić poziom wynagrodzeń w sposób odpowiadający możliwościom finansowym pozwanej. Nie można także wykluczyć, że, przy tak zmienionym punkcie wyjścia, nawet przy zachowaniu rozpiętości między najniższą i najwyższą stawką, tabela ta byłaby inna pod względem relacji między poszczególnymi stawkami. W takiej sytuacji wyliczenie stawek, według rozważanego wskazania Sądu Apelacyjnego, byłoby tworzeniem hipotetycznej tabeli płac, a tym samym wchodzeniem w kompetencje stron zuzp. Byłoby to sprzeczne z art. 262 § 2 pkt 1 k.p., z którego treści, w kontekście niniejszej sprawy wynika, że niezgodność zakładowego układu zbiorowego pracy z układem ponadzakładowym, nie upoważnia sądu do zastąpienia stron układu zbiorowego i stworzenia tabeli stawek wynagrodzenia odpowiadającej w jego ocenie wymaganiom układu ponadzakładowego.

Ustalenie przez sąd wynagrodzenia powoda, jakie przysługiwałoby mu gdyby strony zuzp ustaliły tabele stawek płac zgodnie z puzp nie jest zatem możliwe z tego względu, że nie wiadomo jaka byłaby ta tabela. Nie można np. wykluczyć, że stawka wynagrodzenia powoda nie byłaby wyższa niż uzyskiwana z istniejącego zuzp. Wobec tego powód, skoro stawki jego wynagrodzenia były wyższe od najniższej wynikającej z puzp, nie może skutecznie żądać wyrównania wynagrodzenia. Ponosi on konsekwencje nieprawidłowego ustalenia tabeli stawek przez strony negocjujące zuzp, w tym reprezentujący go związek zawodowy. Efekt jest być może dla niego krzywdzący, lecz mieści się w logice układowego ustalania wynagrodzeń.

Konsekwentnie do powyższych ustaleń, za nietrafny należy także uznać zarzut naruszenia art. 241²⁶ § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że „postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego”. Skarżący wiąże ten zarzut z naruszeniem przez Sąd Apelacyjny art. 10 ust. 3 puzp, który stanowi, że „relacje płacowe pomię-

dzy poszczególnymi grupami zawodowymi ustala zakładowa umowa zbiorowa”. Uzasadniając te zarzuty stwierdza on, że w zaskarżonym orzeczeniu Sąd, odnosząc jedynie stawkę płacy zasadniczej powoda wynikającej z zuzp do stawki w najniższej kategorii zaszeregowania określonej w puzp, doszedł do błędnych wniosków, jakoby niezgodność między zuzp a puzp nie rzutowała ujemnie na jego wynagrodzenie. Podnosi następnie, że Sąd nie wziął pod uwagę art. 10 ust. 3 puzp, a co za tym idzie ustalonych zgodnie z nim w zuzp relacji między poszczególnymi kategoriami zaszeregowania i nie zbadał, czy będą one zachowane przy zastosowaniu w zuzp stawki w najniższej kategorii zaszeregowania wynikającej z puzp. Niezasadność tego zarzutu wynika stąd, że formułując go skarżący założył, iż Sąd powinien zbudować tabelę stawek w zuzp przyjmując jako punkt wyjścia najniższą stawkę w puzp i zachowując równocześnie istniejące w zuzp relacje między kategoriami zaszeregowania. Jak wyżej wykazano założenie takie nie może być przyjęte, ponieważ nie wiadomo, czy strony wychodząc z takiej, zgodnej z puzp stawki wyjściowej, zachowałyby istniejące relacje i czy w efekcie wynagrodzenie powoda zostałoby ustalone na wyższym poziomie. Nie jest zatem możliwe stwierdzenie, czy postanowienia zuzp, w oparciu o które ustalono wynagrodzenie powoda, były mniej korzystne od postanowień puzp.

Nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Powód uzasadnia go tym, że wykazywał w procesie, iż wprowadzenie zuzp nastąpiło z naruszeniem § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 15 listopada 1994 r., polegającym na tym, że pozwany pracodawca przy rejestracji zuzp nie udostępnił Państwowej Inspekcji Pracy tekstu puzp, do czego przepis ten zobowiązywał wnioskodawcę w postępowaniu o zarejestrowanie układu, ani też nie poinformował Inspekcji o jego istnieniu. W związku z tym zarzuca, że pomimo podnoszonego w toku instancji zarzutu naruszenia przepisów o rejestracji zuzp, Sąd Apelacyjny kwestię tę zupełnie pominął. Nie umotywował też swojej bezczynności w tym zakresie. Zaniechanie to miało, zdaniem skarżącego wpływ na treść orzeczenia, ponieważ naruszenie procedury wskazanej rozporządzeniem rzutuje na byt prawny postanowień zuzp i wzajemnych relacji między nim a puzp.

Skarżący, stawiając powyższy zarzut w *petitum* kasacji, nie twierdzi, że uchybienie przypisywane w związku z tym Sądowi Apelacyjnemu mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a tylko takie uchybienie przepisów postępowania może być, zgodnie z art. 393¹ pkt 2 k.p.c., podstawą kasacji. Należy wskazać, że pominięcie przez Sąd Apelacyjny tej kwestii nie miało nie tylko istotnego, lecz nawet żadnego

wpływu na treść orzeczenia. Formułując ten zarzut powód nie wziął pod uwagę, iż Sąd Apelacyjny nie mógł rozpatrywać kwestii „bytu prawnego postanowień zuzp” ponieważ, jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 23 maja 2001 r., III ZP 17/00 (OSNAPiUS 2001 nr 23, poz. 684), droga sądowa o ustalenie nieważności zakładowego układu zbiorowego pracy po jego rejestracji jest niedopuszczalna. W tej sytuacji rozważany zarzut jest bezpodstawny.

Nie może również zostać uwzględniony zarzut naruszenia art. 102 k.p.c. w związku z art. 45 Konstytucji RP, pomimo że sposób rozstrzygnięcia tej kwestii przez Sąd Apelacyjny budzi zastrzeżenia. Sąd obciążył powoda kosztami w wysokości 1.875 zł, uzasadniając to lakonicznie tym, że racje przedstawione przez powoda nie uzasadniały stosowania art. 102 k.p.c. Sąd nie ustosunkował się do okoliczności, które powód podniósł w odpowiedzi na apelację w celu wykazania, że żądanie strony pozwanej zasądzenia na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje było niezasadne. Sąd Najwyższy nie może jednak zmienić ani uchylić orzeczenia Sądu Apelacyjnego w tym zakresie, bowiem kasacja od postanowienia o kosztach procesu nie przysługuje. W związku z tym postanowienie takie zawarte w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie może zostać uchylone lub zmienione na skutek kasacji tylko wówczas, gdy kasacja wniesiona od tego orzeczenia podlega uwzględnieniu (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z 30 stycznia 1998 r., I CKN 454/97 i z 10 listopada 1998 r., II CKN 740/98, niepublikowane).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł, na podstawie art. 393¹² k.p.c. jak w sentencji.

=====