

**Wyrok z dnia 15 grudnia 2004 r.**

**I PK 79/04**

**Z zasady równych praw pracowniczych z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> k.p.) nie wynika powinność stosowania przez pracodawcę takich samych sankcji prawa pracy wobec pracowników dopuszczających się podobnego naruszenia obowiązków pracowniczych.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 grudnia 2004 r. sprawy z powództwa Zdzisława O. przeciwko Starostwu Powiatowemu w B. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 20 listopada 2003 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. przyznał adwokatowi Markowi M. kwotę 120 zł od Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego w Łodzi ) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 20 listopada 2003 r. oddalił apelację powoda Zdzisława O. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Rawie Mazowieckiej z dnia 12 czerwca 2003 r. oddalającego powództwo o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy w pozwanym Starostwie Powiatowym w B. W sprawie tej ustalono, że powód od dnia 31 stycznia 2000 r. był zatrudniony w Starostwie Powiatowym Ł.-W. Z dniem 1 stycznia 2002 r. stał się - w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. - pracownikiem nowoutworzonego Starostwa Powiatowego w B. Pracował tam na dotychczasowych warunkach na stanowisku inspektora w Wydziale Budownictwa, Geodezji i Gospodarki Nieruchomościami. Jego bezpośrednim przełożonym był Piotr N. Następnie w

dniu 29 listopada 2002 r. powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające w części dotyczącej czasu pracy ze skutkiem na dzień 28 lutego 2003 r. Po tej dacie pracował w wymiarze połowy etatu z obniżonym wynagrodzeniem.

W dniach 21-23 stycznia 2003 r. pracownicy pozwanego Starostwa: Józefa W. i Aneta S. przeprowadziły w Wydziale Budownictwa, Geodezji i Gospodarki Nieruchomościami kontrolę liczby i prawidłowości wydanych decyzji pod względem przestrzegania przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego i prawa budowlanego. Wyrywkowe sprawdzenie wykazało, że do tego Wydziału wpłynęło 37 spraw, z czego powód otrzymał do załatwienia 29, a zatrudniony w tym samym Wydziale Wiesław S. 8 spraw. Ustalono, że odpisy decyzji nie były doręczane, ale czekały na odbiór przez osoby zainteresowane nawet do 3 tygodni. W pięciu sprawach, w których projekty decyzji sporządzał powód, brak było opinii zakładu uzgodnień dokumentacji. W trzech sprawach powód sporządził projekty decyzji przed datą wpływu dokumentów. Stwierdzono także, że na wielu sprawach znajdowały się adnotacje „OZ” (O. Zdzisław), sugerujące, do kogo mają one trafić. W dwóch sprawach powód opracował projekty decyzji budowlanych, „mimo że decyzja oparta była na podstawie jego projektu”. Następnie w dniach 3-5 lutego 2003 r. przeprowadzona została kolejna kontrola w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o opłacie skarbowej pobieranej przy wydawaniu pozwoleń na budowę. Stwierdzono wówczas, że „różnie interpretowano stosowanie opłaty przy wydawaniu pozwoleń na budynki gospodarcze - raz pobierano opłaty, innym nie”, stosowano różne stawki opłat w podobnych sprawach lub „nie kasowano” opłat, co było obowiązkiem osoby przygotowującej decyzję.

Stwierdzone uchybienia dotyczyły spraw powierzanych powodowi, jak i Wiesławowi S. W dniu 3 lutego 2003 r. powód złożył pisemne wyjaśnienia do wyników kontroli. Natomiast Starosta zaproponował mu rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron lub jej rozwiązanie „bez zachowania okresu wypowiedzenia”. Powód nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy w trybie porozumienia stron. W związku z wynikami kontroli bezpośredni przełożony powoda został ukarany naganą za nieprawidłowy nadzór nad pracownikami, a Wiesław S. otrzymał karę upomnienia. Natomiast powodowi wypowiedziano umowę o pracę w dniu 17 lutego 2003 r. za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany pracodawca wskazał „naruszenia obowiązków pracowniczych, polegających na permanentnym naruszaniu w latach 2002-2003 przepisów kpa i prawa budowlanego, instrukcji kancelaryjnej oraz ustawy o opłacie skarbowej przy przygotowywaniu do-

kumentów do wydania m. in. pozwoleń na budowę. Powyższe fakty znalazły swoje potwierdzenie w przeprowadzonych w Wydziale kontrolach wewnętrznych w sierpniu i grudniu 2002 roku oraz w styczniu 2003 r. Ujawniły one między innymi wydanie pozwoleń na budowę w dniu 31 grudnia 2002 roku, na podstawie wniosków dostarczonych do stanowiska w dniu 3 stycznia 2003 r., wydawanie pozwoleń bez wymaganych opinii Zespołu Uzgadniania Dokumentacji (pozwolenie wydano 31 grudnia 2002 r., opinię ZUD z dnia 8 stycznia 2003 r.). Nie pobierano lub pobierano niewłaściwe opłaty skarbowe, uchylając przy tym przepisom instrukcji kancelaryjnej i przepisom wykonawczym do ustawy o opłacie skarbowej. W ocenie pracodawcy, powód nie daje rękojmi należytego wykonywania obowiązków pracownika samorządowego”.

W ramach takich ustaleń Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo, a Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda, uznając, że powód nie dawał należytej rękojmi wykonywania obowiązków pracownika samorządowego, a wskazana mu przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była „prawdziwa i konkretna”. Sporządzane przez niego projekty decyzji budowlanych zawierały błędy w zakresie dat lub braki uniemożliwiające wydanie prawidłowych decyzji. Przeprowadzona na przełomie 2002 i 2003 r. kontrola wykazała, że powód sporządzał projekty decyzji bez wymaganych dokumentów, które były dostarczane w późniejszych terminach. Ponadto wydawał on pozwolenia na budowę przed uzyskaniem koniecznych opinii zespołu uzgadniania dokumentacji projektowej. Wprawdzie ostatecznie odpowiedzialny za wydawane decyzje był bezpośredni przełożony powoda Piotr N., który powinien kontrolować jego pracę, nie wyłączało to jednak odpowiedzialności powoda, który przy sporządzaniu projektów decyzji naruszał przypisane mu obowiązki pracownicze. Powód nie sporządzał projektów decyzji zgodnie z obowiązującym przepisami prawa, które powinien znać, gdyż miał wszelki dostęp do aktów prawnych, jak i do radcy prawnego, z którym mógł konsultować swoje wątpliwości. Ponadto powód był już wcześniej dyscyplinowany w zakresie nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych, gdyż w dniu 27 sierpnia 2002 r. został ukarany upomnieniem za nieprzestrzeganie § 6 instrukcji kancelaryjnej dla organów powiatu za przyjęcie w dniu 27 czerwca 2002 r. urzędowej korespondencji z pominięciem kancelarii pozwanego Starostwa. Od tego ukarania powód nie składał sprzeciwu.

W takich okolicznościach sprawy zarzut wypowiedzenia „niewłaściwej” umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 1999 r. nie dyskwalifikował dokonanego rozwiązania stosunku pracy, chociaż pozwany istotnie wypowiedział umowę o pracę z dnia 1 listo-

pada 1999 r. zawartą przez powoda ze Starostwem Powiatowym w Ł. do dnia 31 stycznia 2000 r. Następnie to Starostwo zawarło z powodem kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 lutego do 30 kwietnia 2000 r., a po jej zakończeniu Starosta Ł. zawarł z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 maja 2000 r. Natomiast z dniem 1 stycznia 2002 r. powód stał się z mocy art. 23<sup>1</sup> k.p. pracownikiem pozwanego Starostwa Powiatowego w B. W takiej sekwencji zawieranych umów o pracę błędne wskazanie przez pozwanego w piśmie wypowiedającym stosunek pracy na umowę zawartą w dniu 1 listopada 1999 r. nie stanowiło, w ocenie Sądu Okręgowego, „uchylenia formalnego mogącego skutkować bezzasadność dokonanego wypowiedzenia”, ponieważ powód „wiedział jaką umowę mu wypowiedziano”.

W kasacji powoda jego pełnomocnik podniósł następujące zarzuty: 1) obraży art. 11<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP, przez naruszenie ustawowego i konstytucyjnego nakazu respektowania równych praw pracowników z tytułu wypełniania takich samych obowiązków wskutek uznania, że wybór środków stosowanych wobec pracowników jest domeną pracodawcy i nie podlega kontroli sądu, 2) obraży art. 56, 58 i 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 30 § 4 k.p., wskutek przyjęcia, że „bez znaczenia jest rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę nieistniejącej w chwili zgłoszenia oświadczenia woli”, jak i uznania, że „brak taki w oznaczeniu przedmiotu oświadczenia woli pracodawcy nie stanowi istotnego uchybienia formalnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę”, 3) obraży art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. - przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że powód w sposób zawiniony i umyślny dopuścił się uchybień, które pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie wskazano przyczyn odmówienia wiarygodności twierdzeniom powoda, 4) obraży art. 382 k.p.c. - przez pominięcie w rozstrzygnięciu podnoszonego w apelacji i przed Sądem Okręgowym podpisania oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przez osobę nieuprawnioną. Na takich podstawach skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i „orzeczenie co do istoty sprawy” oraz zasądzenie kosztów procesu, alternatywnie domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Za przyjęciem kasacji do rozpoznania - zdaniem skarżącego - przemawiały następujące okoliczności: 1) „konieczność wyjaśnienia, czy sąd może przyjąć do wia-

domości, że pracodawca wobec pracowników, którym wytknięto podobne lub identyczne uchybienia może w sposób wyłączony spod kontroli sądu stosować różne środki prawne - od upomnienia - do rozwiązania umowy o pracę, co w zasadniczy sposób kłóci się z dyspozycją art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz z nakazem równego traktowania przez władze państwowe wyrażonym w art. 32 ust. 1 Konstytucji”, 2) czy dopuszczalne jest, aby Sądy orzekające traktowały „jako nienaruszające wymogów formalnych przywołanie w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę daty i oznaczenia umowy nieistniejącej w chwili składania oświadczenia woli”, choć Sąd nie podjął trudu zbadania, czy pozwany wiedział, jaką umowę rozwiązuje i czy miał świadomość, że dokonuje tego przed rozpoczęciem ochrony przedemerytalnej powoda. Sąd Okręgowy mylnie przytoczył sekwencję zawieranych z powodem umów pracę, który w dniu 17 lutego 2003 r. pozostawał w okresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy dotyczących umowy z dnia 28 kwietnia 2000 r. Ponadto z akt sprawy wynika, że w dniu 5 listopada 2001 r. starosta powiatu ł. - w. rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 28 kwietnia 2000 r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2001 r. Natomiast informacja z dnia 9 stycznia 2002 r., że od 1 stycznia 2002 r. powód stał się pracownikiem Starostwa Powiatowego w B., w istocie oznaczała nawiązanie nowego stosunku pracy”. W takich okolicznościach sprawy „błędne przywołanie nieistniejącej od dwóch lat umowy o pracę”, którą wypowiedział pozwany pracodawca, stanowiło nie tylko uchybienie formalne, ale „ma ono także skutki materialne, których sąd odwoławczy nie dostrzegł, nie wskazując nadto choćby przybliżonej podstawy prawnej swego stanowiska, choć prawo do tego sąd zobowiązuje”.

Ponadto Sąd Okręgowy nie rozważył, czy składający oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę „starosta K. był uprawniony do jej rozwiązania w świetle art. 29 ust. 3a ustawy z dnia 5 czerwca 1998 o samorządzie powiatowym oraz (załączonej do akt) decyzji Prezesa Rady Ministrów o powołaniu innej osoby - pełniącej funkcję organów powiatu”. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę za podobne nieprawidłowości w pracy innego zatrudnionego na równoległym stanowisku pracy oraz ich zwierzchnika, wobec których pozwany zastosował mniej dotkliwe sankcje porządkowe, naruszało zasadę równego traktowania pracowników, zwłaszcza że przeciwko „pozwanemu” zaczęto mnożyć zarzuty (sprzeczne w dodatku z późniejszymi opiniami o pracy) w okresie poprzedzającym okres ochrony ze względu na wiek i staż pracy.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o oddalenie skargi, podkreślając, że Sądy obu instancji prawidłowo ustaliły stan faktyczny sprawy. Równocześnie sądy pracy nie są uprawnione do korygowania zgodnej z prawem decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy ze względu na zasadę równych praw, jeżeli zarzucane pracownikowi przewinienia stanowią naruszenie istotnych obowiązków pracowniczych. Ponadto przy interpretacji oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, które w imieniu pracodawcy złożył Starosta B. Edmund K., co zostało udowodnione w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, decyduje wola pracodawcy zmierzającego do definitywnego zakończenia stosunku pracy, a nie omyłkowe wskazanie daty rozwiązywanej umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393<sup>11</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznał kasację w granicach jej zaskarżenia oraz podstaw kasacji. Wniesiona w imieniu powoda kasacja nie zawierała usprawiedliwionych podstaw prawnych. W piśmie wypowiedającym powodowi umowę o pracę, podpisanym przez starostę Edmunda K., pozwany pracodawca istotnie wskazał, że wypowiedział umowę o pracę zawartą w dniu 1 listopada 1999 r. Pismo to było w imieniu pozwanego Starostwa Powiatowego w B. podpisane przez jego starostę, któremu na gruncie prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.) przysługiwał status organu zarządzającego - uprawnionego do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. W konsekwencji, w żaden racjonalny sposób nie można uznać twierdzenia kasacji, że organ ten działał jako „osoba nieuprawniona”. W tym zakresie warto uzupełniająco podnieść, że rozwiązanie stosunku pracy przez podmiot, którego kompetencja do dokonywania tej czynności nie jest jednoznacznie wyłączona, prowadzi do ustania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/89, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280), zwłaszcza gdy pozwany pracodawca podtrzymuje takie stanowisko w procesie sądowym.

Równocześnie wypowiedzenie umowy o pracę jest czynnością prawną, która zmierza do rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia i - jak każde oświadczenie woli - także wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę należy tłumaczyć zgodnie z dyrektywami wykładni oświadczeń woli określonymi w art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1999 r., I PKN 251/99, OSNAPiUS 2001 nr 3, poz. 70). W związku z tym

nie powinno być i nie było pomiędzy stronami wątpliwości, że pismo pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę jedynie omyłkowo wskazało datę rozwiązywanej umowy o pracę (z dnia 1 listopada 1999 r.), która była kilkakrotnie modyfikowana, między innymi w związku z ustawowym oddziaływaniem trybu wynikającego z art. 23<sup>1</sup> k.p. na stosunek pracy powoda, a także z wcześniej dokonanym wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy powoda, co jednakże oznaczało, że został wypowiedziany stosunek pracy realizowany w momencie składania przez pozwanego pracodawcę oświadczenia woli zmierzającego do jego definitywnego zakończenia. Co do takiej (prawidłowej) interpretacji dokonanego wówczas wypowiedzenia rozwiązującego stosunek pracy nie było pomiędzy stronami sporu. Jednoznacznie potwierdzał ją rodzaj i sposób sformułowanych roszczeń powoda w odwołaniu od dokonanego wypowiedzenia definitywnego, skoro powód nie domagał się dopuszczenia do pracy w ramach aktualnie realizowanej umowy o pracę (pochodzącej z daty późniejszej niż data umowy o pracę wskazana w piśmie o wypowiedzeniu), ale orzeczenia o bezskuteczności dokonanego wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy. Z tych przyczyn Sąd Najwyższy odrzucił lansowaną przez pełnomocnika skarżącego w kasacji nieuzasadnioną koncepcję o uchybieniu formalnym dokonanego, definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy, które jakoby wywołało bliżej nieokreślone „skutki materialne”. W tej kwestii Sąd Najwyższy wypowiada pogląd, że wskazanie w wypowiedzeniu rozwiązującym stosunek pracy tej umowy o pracę, która w momencie składania tego oświadczenia woli przez pracodawcę była już nieaktualna co do wskazanej daty wypowiedzanej umowy o pracę, gdyż realizowany na jej podstawie stosunek pracy podlegał następnie kilkakrotnym modyfikacjom, między innymi w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p.; był okresowo realizowany w ramach terminowych umów o pracę; wreszcie został objęty procedurą wypowiedzenia zmieniającego, wskazuje na wolę pracodawcy definitywnego zakończenia stosunku pracy (art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Oczywiście bezzasadny okazał się „kluczowy” - w ocenie skarżącego - zarzut kasacji o rzekomym naruszeniu przez pozwanego pracodawcę zasady równego traktowania pracowników z tytułu wypełnienia takich samych obowiązków pracowniczych (art. 11<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej). Uznanie równych praw pracownika z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków w żaden sposób nie kreuje obowiązku ani nie wymaga od pracodawcy stosowania takich samych sankcji prawa pracy w stosunku do wszystkich pracowni-

ków dopuszczających się naruszeń takich samych lub podobnych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza gdy zarzucane powodowi, a także jego przełożonemu (Piotrowi N.) oraz współpracownikowi (Wiesławowi S.) przewinienia miały różny rozmiar, skalę, zakres i nasilenie naruszeń obowiązków pracowniczych. Przełożony powoda został ukarany karą porządkową nagany za zawiniony brak nadzoru i obowiązku weryfikacji dotkniętych licznymi wadami prawnymi projektów decyzji sporządzanych przez jego podwładnych, w tym przez powoda. W przypadku współpracownika powoda podstawą ukarania go upomnieniem były „pojedyncze”, tj. nieliczne przypadki tego rodzaju uchybień. Natomiast powód, który ostatnio był zatrudniony jedynie w wymiarze połowy etatu, gromadził („łapał”) zdecydowaną większość spraw wymagających sporządzenia projektów decyzji z zakresu prawa budowlanego, a następnie dopuszczał się wielorakich rażących uchybień gdy chodzi o obowiązek przestrzegania przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, prawa budowlanego i przepisów o opłatach skarbowych, pozostających w związku z realizowaniem obowiązków pracowniczych. Nie doręczał odpisów decyzji drogą pocztową, sporządzał projekty decyzji bez koniecznego uzyskania opinii zespołu uzgodnień dokumentacji budowlanej, sporządzał takie projekty przed datami wpływu wniosków o wydanie decyzji (!) oraz we „własnych” sprawach, w których był równocześnie autorem projektów budowlanych podlegających zatwierdzeniu, dowolnie („uznaniowo”) stosował różne stawki opłat skarbowych w podobnych sprawach, czy wręcz odstępował od pobierania tego rodzaju przymusowych danin publicznych towarzyszących wstępnym etapom procesów inwestycyjnych. Tego rodzaju oczywiste pracownicze zawinienia powoda mogły być kwalifikowane jako przejawy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż nie trzeba szczególnej wyobraźni lub znajomości procedur, którym uchybiał powód, już wcześniej ukarany karą porządkową za podobne przewinienie pracownicze, aby dostrzec potencjalną „interesowność” powoda dopuszczającego się oczywistych przewinień pracowniczych, które dyskwalifikowały go jako inspektora wydziału budownictwa, geodezji i gospodarki nieruchomościami. W takich okolicznościach sprawy Sąd Najwyższy, kategorycznie stwierdza, że pracownik nadzoru budowlanego, geodezji i gospodarki nieruchomościami, który świadomie nie przestrzega przepisów prawa, do których stosowania był obowiązany, nie może liczyć na ochronę prawa pracy. Uwzględnienie roszczeń powoda, który wielokrotnie i rażąco naruszył swoje podstawowe powinności pracownicze, byłoby sprzeczne z prawem i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasa-



dami współżycia społecznego (art. 8 k.p. w opozycji do art. 45 § 1 k.p.), a nawet ze zdrowym rozsądkiem, który przecież także obowiązuje w sądowym wymierzaniu sprawiedliwości. Usprawiedliwienia dla roszczeń powoda w żadnym razie nie mogło stanowić to, że pracodawca zastosował mniej dolegliwe sankcje prawa pracy wobec innych pracowników, którzy dopuścili się podobnych przewinień pracowniczych. W tej sytuacji Sąd Najwyższy potwierdził wyrażone już w judykaturze stanowisko, że sądy pracy nie są uprawnione do korygowania zgodnej z prawem decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy i nie ma uzasadnienia powoływanie się przez pracownika na zasadę równych praw, jeżeli zarzucane mu przewinienia stanowiły naruszenie istotnych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 10 kwietnia 1997 r., I PKN 94/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 15).

Mając powyższe na uwadze zgodnie z art. 393<sup>12</sup> k.p.c., Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw prawnych kasację.

=====