

**Wyrok z dnia 18 stycznia 2007 r.**

**II PK 178/06**

**Sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3 k.p.).**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 stycznia 2007 r. sprawy z powództwa Marii P. przeciwko Bankowi [...] SA w K. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 5 grudnia 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i nie obciążył powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 5 grudnia 2005 r. oddalił apelację powódki Marii P. od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Pragi w Warszawie z dnia 17 stycznia 2005 r., oddalającego powództwo w sprawie przeciwko Bankowi [...] SA o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona na stanowisku radcy prawnego w Departamencie Prawnym Banku [...] SA (zwanym dalej Bankiem lub pozwanym). Wobec zbliżającego się okresu osiągnięcia wieku emerytalnego powódka złożyła pozwanemu ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w trybie przewidzianym § 11 w związku z § 2 ust. 3 regulaminu określającego zasady postępowania i obowiązki pracodawcy wobec pracowników Banku [...] SA w związku z prowadzonym procesem restrukturyzacji zatrudnienia w latach 2002-2003, stanowiącego załącznik do Zarządzenia [...] Preze-

sa Zarządu Banku [...] SA z dnia 16 kwietnia 2002 r. (powoływanego dalej jako Regulamin). Warunkiem zastosowania tego trybu rozwiązania stosunku pracy była zgoda pracodawcy związana z objęciem pracownika procesem restrukturyzacji zatrudnienia. Z uwagi na zakończony proces restrukturyzacji zatrudnienia w Departamencie Prawnym powódce odmówiono wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Pozwany przedstawił jednak powódce propozycję rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron na zasadach ogólnych (a nie wynikających z Regulaminu). Powódka podtrzymała jednak ofertę rozwiązania umowy o pracę w trybie regulaminowym, podnosząc, iż w jej opinii proces restrukturyzacji zatrudnienia nie został zakończony. Dyrektor Departamentu Prawnego ponownie nie wyraził zgody na taki tryb rozwiązania stosunku pracy. Podobne stanowisko uzyskała powódka od członka zarządu Banku.

W dniu 8 czerwca 2004 r. powódka otrzymała w drodze elektronicznej przyjętej w Banku [...] SA (za pomocą e-maila) oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 września 2004 r. w związku „z osiągnięciem” przez nią uprawnień emerytalnych. Natomiast w dniu 11 czerwca 2004 r. otrzymała przesyłką pocztową pismo identycznej treści.

Na gruncie takich ustaleń Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Złożona przez powódkę propozycja rozwiązania umowy o pracę w trybie przewidzianym Regulaminem miała charakter oferty, której przyjęcia pracodawca miał prawo odmówić. Skoro nie doszło między stronami do porozumienia co do rozwiązania umowy o pracę w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 1 k.p., to pracodawca mógł skorzystać z innego sposobu rozwiązania umowy, np. w drodze wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). W świetle art. 60 i art. 61 k.c. oświadczenie woli może być wyrażone także w postaci elektronicznej i jest ono złożone innej osobie z chwilą, gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba ta mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 § 2 k.c.). Natomiast zgodnie z art. 78 k.c. w związku z art. 300 k.p. do zachowania formy pisemnej, określonej w art. 30 § 3 k.p., wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Analizując stanowisko zawarte w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., III PZP 17/02 (OSNP 2003 nr 20, poz. 481), że dopuszczalne i prawnie skuteczne jest doręczenie pracownikowi za pomocą faksu pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę, co powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w

art. 264 § 1 k.p., ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 k.p., zgodnie z którym oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie, Sąd drugiej instancji stwierdził skuteczność doręczenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w drodze elektronicznej, konstatując, że wysłanie pracownikowi maila na adres elektroniczny pracodawcy, u którego ten pracownik pracuje, należy uznać za wystarczającą do wywołania skutków przewidzianych w art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., pod warunkiem zapoznania się przez pracownika z jego treścią.

Ponadto nie można było stwierdzić nieskuteczności dokonania wypowiedzenia umowy o pracę drogą elektroniczną w sytuacji równoczesnego sporządzenia oświadczenia w formie pisemnej w tym samym dniu. Wysłanie oświadczenia w formie elektronicznej potraktować należało jedynie jako dodatkową formę powiadomienia przez pracodawcę o złożeniu oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy. „Skoro to samo oświadczenie, o tej samej treści, zostało złożone w dwóch formach, to co najwyżej mówić o abundancji form, a nie o braku zachowania formy właściwej”. Okoliczność, że pracodawca przesłał powódce mailem wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 8 czerwca 2004 r. nie ma w tym przypadku znaczenia dla spełnienia wymogu przewidzianego w art. 30 § 3 k.p., zwłaszcza że pozwany doręczył powódce pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę także w dniu 11 czerwca 2004 r. Równocześnie w dokonanym wypowiedzeniu umowy o pracę znajdowało się pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy w terminie 7 dni od dnia doręczenia tego pisma (art. 30 § 5 k.p.). Okoliczności te potwierdzały jedynie dodatkowy charakter dokonanego powiadomienia o wypowiedzeniu umowy o pracę za pośrednictwem poczty elektronicznej i świadczyły o zapobiegliwości oraz staranności pracodawcy w tym zakresie.

W odniesieniu do wskazanej przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką Sąd Okręgowy uznał - powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego - że osiągnięcie przez pracownika wieku emerytalnego i uzyskanie prawa do świadczeń emerytalnych uzasadnia wypowiedzenie temu pracownikowi umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 39 k.p. i nie może być ocenione jako dyskryminacja pracownika ze względu na wiek lub płeć (art. 11<sup>3</sup> k.p.). Podana powódce przyczyna mogła być uznana za wystarczającą i uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). W ujawnionym stanie faktycznym sprawy nie mogło być mowy o dyskryminacji powódki. W przypadku braku porozumienia praco-

dawcy z pracownikiem w zakresie rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, nie dyskryminuje pracownika wypowiedzenie umowy o pracę, w szczególności gdy pracownik osiągnął wiek i uprawnienia emerytalne.

W skardze kasacyjnej powódki zarzucono naruszenie następujących przepisów prawa materialnego: 1) art. 60 i 78 § 2 k.c. w związku z 300 k.p. oraz art. 30 § 3 i 45 k.p., przez błędną interpretację i uznanie, że „złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę drogą mailową w sytuacji, gdy następnie zostało dostarczone oświadczenie woli tej samej treści, ale pisemnie jest prawidłowo złożonym oświadczeniem woli z zachowaniem formy pisemnej”, 2) art. 45 § 1 k.p., przez niewłaściwą wykładnię pojęcia „uzasadnionego wypowiedzenia” polegającą na przyjęciu, że „jedynym uzasadnieniem wypowiedzenia umowy o pracę może być fakt nabycia przez powódkę uprawnień emerytalnych, w oderwaniu od innych aspektów danej sprawy”. Skarżąca zarzuciła także naruszenie prawa procesowego poprzez całkowite pominięcie w rozważaniach Sądu podnoszonych przez stronę okoliczności równoczesnego rozwiązania umowy o pracę innego radcy prawnego w trybie, którego zastosowania odmówiono powódce, co stanowiło naruszenie art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i w sposób oczywisty miało wpływ na wynik sprawy. Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego „skutków złożenia dwóch oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę, z których pierwsze nie spełnia wymogu pisemności, a następne spełnia ten wymóg oraz potrzebę wykładni pojęcia uzasadnioności wypowiedzenia umowy o pracę, a także oczywiste naruszenie przepisów postępowania mającego wpływ na treść orzeczenia”. W tym stanie rzeczy skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia, albo o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy zgodnie z żądaniem pozwu.

Zgadając się ze stwierdzeniem Sądu Okręgowego, że pozwany złożył oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę wysyłając do powódki maila, co było wystarczające do wywołania skutków określonych w art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., skarżąca zwróciła uwagę, że Sąd Okręgowy akceptując pogląd prawny wyrażony w powołanej uchwale Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2002 r., jednocześnie doszedł w swych rozważaniach praktycznie do przeciwnych wniosków. Równocześnie „odnosi się wrażenie, że Sąd Okręgowy jakby niedostatecznie odróżnił pojęcia ‘wyrażenie woli’ (art. 60 k.c.), której ujawnienie jest możliwe również w postaci elektronicznej, ‘chwila złożenia oświadczenia woli’ (art. 61 k.c.) - możliwość

zapoznania się z nią również w postaci elektronicznej oraz 'forma pisemna złożenia woli w postaci elektronicznej' (art. 78 § 2 k.c)". Jednakże z treści art. 78 § 2 k.c. jednoznacznie wynika, że jedynie oświadczenie woli w postaci elektronicznej opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym jest równoznaczne z formą pisemną. A *contrario* wszystkie inne formy złożenia oświadczenia woli w postaci elektronicznej nie spełniają wymogów formy pisemnej. Całkowicie nietrafne były zatem wnioski Sądu Okręgowego, że po otrzymaniu mailem w dniu 8 czerwca 2004 r. oświadczenia woli, otrzymanie w dniu 11 czerwca 2004 r. oświadczenia woli tej samej treści, ale w formie pisemnej, powodowało, że forma pisemna została zachowana. Dokonane 8 czerwca 2004 r. wypowiedzenie, aczkolwiek niezgodne z przepisami (nie w formie pisemnej), było skuteczne i od tego dnia wywoływało określone prawne następstwa - chociażby z art. 264 § 1 k.p. Nie do przyjęcia jest jednak stanowisko, że pracownikowi, któremu skutecznie wypowiedziano umowę o pracę i któremu już zaczął biec albo nawet minął termin odwołania, można złożyć po raz drugi wypowiedzenie umowy, tak jakby poprzedniej czynności nie było. Tymczasem wypowiedzenia umowy o pracę naruszającego prawo pracodawca nie można jednostronnie cofnąć, aby następnie mieć możliwość dokonania wypowiedzenia, które nie narusza prawa.

Skarżąca przyznała, że nabycie uprawnień emerytalnych może być samoistną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Jednakże w rozpoznawanej sprawie istotę problemu stanowiło to, czy uzasadnione było jednostronne wypowiedzenie przez pozwanego umowy o pracę „zaraz po uzyskaniu przez powódkę uprawnień emerytalnych przy odmowie dwa, trzy miesiące wcześniej zgodnego rozwiązania umowy o pracę w trybie uprawniającym do uzyskania przewidzianego w regulaminie ekwiwalentu”. Wprawdzie pozwany mógł nie przyjąć oferty skarżącej rozwiązania umowy o pracę w trybie § 11 Regulaminu, jednakże z treści § 2 Regulaminu, który przewidywał przede wszystkim zwalnianie pracowników z uprawnieniami emerytalnymi i przedemerytalnymi, wynikało dla pracodawcy zobowiązanie do zwalniania tych osób w trybie Regulaminu. Gdyby nie było powyższego przepisu pracodawca miałby możliwość nieograniczonego jednostronnego wypowiedzania umów o pracę z powołaniem się jedynie na istniejące uprawnienia emerytalne, a więc bez wypłaty dodatkowych świadczeń odszkodowawczych. Ponadto, zdaniem skarżącej, „proces restrukturyzacji u pozwanego w komórce prawnej nie był zakończony”, a Sądy obu instancji całkowicie pominęły bardzo istotny i niezaprzeczony przez pozwanego fakt, iż w okresie kiedy skarżącej odmawiano zgody na rozwiązanie umowy w trybie regula-

minowym (§ 11 Regulaminu), w tym trybie rozwiązano umowę o pracę z innym radcą prawnym też zatrudnionym w Warszawie, a któremu daleko było do wieku emerytalnego. „Pozwany w ramach restrukturyzacji mógł nie chcieć, aby zatrudnienie skarżącej ustało i wybrał do zwolnienia innego radcę prawnego z W., albo chciał - co też wydaje się bardziej prawdopodobne - aby zatrudnienie skarżącej zakończyć i czekał tylko na moment uzyskania przez powódkę uprawnień emerytalnych a także, co ważniejsze, chwilowy brak uregulowań przewidujących świadczenia odszkodowawcze dla osób zwalnianych przez pozwanego Bank”. W świetle powyższego nie sposób przyjąć, aby wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanego wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, utrzymując, że w sprawie nie występuje żadna z przesłanek określonych w art. 398<sup>9</sup> k.p.c. Natomiast - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpatrzenia - wniósł o jej oddalenie jako całkowicie bezzasadnej i zasądzenie od skarżącej na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw (art. 393<sup>13</sup> § 1 *in principio* k.p.c.). Na wstępie należy zwrócić uwagę, że granice kasacyjnego zaskarżenia nie zostały precyzyjnie zakreślone, ponieważ wyrok Sądu Okręgowego został zaskarżony wprawdzie „w całości”, ale równocześnie autor skargi kasacyjnej ograniczył wartość przedmiotu zaskarżenia do kwoty 36.528 zł, co stanowiło równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki (w zaokrągleniu do pełnym złotych), odpowiadającą dochodzonemu odszkodowaniu z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, a pomijając oddalenie apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji, który oddalił także rozszerzone powództwo o zasądzenie 10-krotnych zarobków należnych z tytułu rozwiązania umowy o pracę w drodze regulaminowego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Mogło być to jednak celowe zachowanie skarżącej, zważywszy że strony nie osiągnęły porozumienia w przedmiocie uzgodnienia takiego trybu rozwiązania umowy o pracę (§ 11 Regulaminu), co mogłoby uruchomić prawo do uzyskania dodatkowych regulaminowych świadczeń pieniężnych w związku z takim trybem rozwiązania stosunku pracy. Odnosząc się do tego zakresu sprawy, którego

objęcie granicami i podstawami zaskarżenia budziło wątpliwości, Sąd Najwyższy stwierdził, że nie podważano niewystąpienia koniecznego wymagania rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, którym było wyrażenie zgody przez pracodawcę (§ 11 Regulaminu). Skoro pozwany stanowczo nie wyrażał takiej zgody, to sporny tryb rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron nie zaistniał.

Równocześnie końcowe twierdzenia skargi kasacyjnej, że „proces restrukturyzacji u pozwanego w komórce prawnej nie był zakończony” oraz że Sądy obu instancji pominęły fakt rozwiązania umowy o pracę w trybie regulaminowym z inną radcą prawnym, „której daleko było do wieku emerytalnego”, nie mogły być w postępowaniu kasacyjnym zweryfikowane z uwagi na chybione zarzuty proceduralne. Sąd drugiej instancji istotnie nie odnosił się do ewentualnego rozwiązania umowy o pracę z innym radcą prawnym w trybie regulaminowego porozumienia stron, co zostało objęte kasacyjnym zarzutem z art. 328 § 2 w związku z art. 391 k.p.c., skoro taki fakt nie był przedmiotem ustaleń Sądu pierwszej instancji, a powódka w apelacji od wyroku tego Sądu nie kwestionowała braku takiego ustalenia ani nie postawiła zarzutów z nim związanych. W konsekwencji Sąd drugiej instancji nie miał obowiązku ustosunkowania się do ewentualnego faktu zastosowania spornego regulaminowego trybu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron do innego radcy prawnego.

Istotne pozostało zatem niekwestionowane w postępowaniu kasacyjnym ustalenie, że pozwany nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, a także przyjęcie, że proces restrukturyzacji zatrudnienia radców prawnym został już wcześniej zakończony. W takich okolicznościach sprawy Sąd Najwyższy nie mógł podważać zawartego w uzasadnieniu skargi kasacyjnej stanowiska skarżącej, która uznała za „oczywiście niekwestionowany” pogląd, że nabycie uprawnień emerytalnych może być samoistną przyczyną dokonania wypowiedzenia umowy o pracę, zważywszy ponadto że stan zdrowia i wskazywanie na możliwość nabycia uprawnień emerytalnych były określane jako podłoże i uzasadnienie złożonej przez powódkę oferty rozwiązania umowy o pracę w regulaminowym trybie porozumienia stron, na co nie przystał pozwany pracodawca. Wszystko to oznaczało, że nie potwierdziły się proceduralne podstawy skargi kasacyjnej oraz zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p.

Ponadto Sąd Najwyższy nie uznał zasadności podstawowego kasacyjnego zarzutu błędnej interpretacji art. 60 i 78 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., związanego z uznaniem Sądu drugiej instancji, że pozwany pracodawca dochował pisemnej formy

wypowiedzenia umowy o pracę. Na gruncie art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p nie podlegało sporowi, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę może być wyrażone przez każde zachowanie prawodawcy, które ujawnia taką wolę w sposób dostateczny, w tym również przez jej ujawnienie w postaci elektronicznej. Problemem była legalność doręczenia pocztą elektroniczną (e-mailem) oraz tradycyjną przesyłką pocztową oświadczenia woli pracodawcy, które powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.). W tym zakresie skarżąca argumentowała, że zgodnie z art. 78 § 2 k.c. tylko oświadczenie woli złożone w postaci elektronicznej, które zostaje opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy kwalifikowanego certyfikatu, jest równoważne formie pisemnej. Z tego unormowania *a contrario* wynika, że inne sposoby doręczania oświadczenia woli w drodze elektronicznej nie zachowują wymaganej formy pisemnej. Twierdzenie takie jest nieadekwatne do stanu rozpoznawanej sprawy, w której oświadczenie woli pozwanego pracodawcy zostało sporządzone w dniu 8 czerwca 2004 r. na piśmie, a następnie w identycznej treści zostało doręczone zarówno w postaci elektronicznej (pocztą mailową), jak i tradycyjną przesyłką pocztową, która dotarła do powódki w dniu 11 czerwca 2004 r. Chybione są w szczególności twierdzenia skarżącej jakoby pozwany pracodawca złożył dwa różne oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, jedno skutecznie doręczone w postaci elektronicznej, które jednak nie nastąpiło na piśmie w rozumieniu art. 30 § 3 k.p. w opozycji do art. 78 § 2 k.c., a następnie drugie wypowiedzenie przesłane tradycyjną przesyłką pocztową, które w sposób nieuprawniony, bo nie poprzedzony cofnięciem za zgodą powódki skutecznie doręzonego wypowiedzenia „elektronicznego”, nastąpiło z zachowaniem formy pisemnej. Tymczasem pozwany pracodawca sporządził na piśmie jedno tożsame w treści oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które jedynie szybciej dotarło do powódki w postaci elektronicznej oraz później za pośrednictwem poczty. Takie podwójne doręczenie tego samego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie narusza ani art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., ani art. 30 § 3 k.p., jeżeli zostało sporządzone i dotarło do pracownika na piśmie. Byłoby nadmiernym i niezrozumiałym formalizmem uznanie za niezgodne z art. 30 § 3 k.p. identycznego oświadczenia woli pracodawcy sporządzonego na piśmie tylko z tego powodu, że zostało ono doręczone zarówno w postaci elektronicznej, jak i tradycyjną przesyłką pocztową, zwłaszcza w obowiązującym u pozwanego systemie przesyłania wiadomości służbowych pocztą elektroniczną, w którym mają udział wszyscy zatrudnieni pracow-



nicy. Taki system służbowej komunikacji elektronicznej był traktowany przy przesyłaniu wiadomości służbowych jako „równoważny formie pisemnej” i korzystała z niego także powódka, która elektronicznie negocjowała swoją ofertę rozwiązania umowy o pracę w „regulaminowym” trybie porozumienia stron, a także domagała się przesłania jej oryginału pisma o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem otrzymanego w postaci elektronicznej. W konsekwencji Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca, który sporządził na piśmie i wysłał identycznej treści oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, jakie dotarło do pracownika zarówno w postaci elektronicznej, jak i tradycyjną przesyłką pocztową, nie narusza wymagania dokonania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3 k.p.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., nie obciążając powódki kosztami postępowania (art. 102 k.p.c.).

=====