

Wyrok z dnia 29 stycznia 2008 r.

II PK 143/07

Podstawą określenia wysokości wynagrodzenia pracownika powracającego do pracy po urlopie wychowawczym nie jest wynagrodzenie pobierane przez niego przed urlopem, lecz wynagrodzenie przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku, które zajmował przed urlopem (§ 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych, Dz.U. Nr 60, poz. 277 ze zm., w stanie prawnym sprzed 1 stycznia 2004 r. i art. 186⁴ k.p. w aktualnym stanie prawnym).

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 stycznia 2008 r. sprawy z powództwa Anny J. przeciwko Wojciechowi J. o wynagrodzenie za pracę, na skutek skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze z dnia 8 grudnia 2006 r. [...]

- 1) o d d a l i ł skargę kasacyjną,
- 2) zasądził od Wojciecha J. na rzecz Anny J. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 27 września 2006 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kamiennej Górze zasądził od pozwanego Wojciecha J. na rzecz powódki Anny J. kwotę 11.132,34 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od września 2001 r. do czerwca 2003 r. Z ustaleń tego Sądu wynikało, że powódka była zatrudniona u pozwanego w prowadzonej przez niego kancelarii komorniczej od dnia 31 lipca 1989 r., początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 31 lipca 1989 r. i od 30 października 1989 r. pełniła obowiązki sekretarza. Z uwagi na zmianę przepisów regulujących ustrój komorników sądowych, pozwany rozwiązał w

dniu 31 października 1997 r. łączącą go z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem, a następnie w dniu 1 listopada 1997 r. strony zawarły nową umowę o pracę na czas nieokreślony. W 1998 r. powódka zaszła w ciążę i chorowała w ostatnim kwartale tego roku aż do urodzenia dziecka w 1999 r. Później korzystała z urlopu macierzyńskiego, a w okresie od 15 września 1999 r. do 15 września 2001 r. przebywała na urlopie wychowawczym, po czym powróciła do pracy u pozwanego. Przed pójściem na urlop wychowawczy powódka miała ustalone wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1.026,80 zł.

Od sierpnia 1998 r. pozwany zatrudnił w swojej kancelarii Małgorzatę Ł., początkowo na podstawie kolejnych umów zlecenia, a od grudnia 1999 r. - na podstawie umowy o pracę, na stanowisku sekretarza za wynagrodzeniem w wysokości 1.171,71 zł. Od stycznia 2000 r. jej wynagrodzenie wynosiło natomiast kwotę 1.471,71 zł. Małgorzata Ł. wykonywała te same czynności, co powódka przed jej nieobecnością związaną z ciążą i urlopem wychowawczym, do czasu, gdy przejęła je w 2004 r. Alicja G. Ponadto zajmowała się zakładaniem i rejestrowaniem spraw o należności sądowe oznaczone symboliką „Kms”. Pracodawca oceniał jej pracę bardzo dobrze, czego konsekwencją było podwyższenie z dniem 1 lipca 2001 r. wynagrodzenia do kwoty 1.778,77 zł brutto miesięcznie.

W okresie od 1 września 2000 r. do 30 września 2001 r. w biurze komornika zatrudniona była również Joanna Ł. Jej obowiązki polegały na zakładaniu, sklejanii i układaniu akt Km i Kmp, wpisywaniu ich do repertoriów, wyliczaniu roszczeń, podkładaniu korespondencji do akt i dokonywaniu adnotacji w repertoriach oraz sporządzaniu wezwań o zaliczki i zawiadomień o wszczęciu egzekucji.

Po powrocie powódki do pracy z urlopu wychowawczego, pozwany polecił jej wykonywanie czynności, które do tej pory należały do obowiązków Joanny Ł., to jest zakładanie akt egzekucyjnych, przyjmowanie korespondencji i podkładanie jej do akt oraz sporządzanie pism o wszczęciu egzekucji. Powódka otrzymała wynagrodzenie za wrzesień 2001 r. w wysokości 527,60 zł, za październik 2001 r. - 832,26 zł, od listopada 2001 r. wynosiło ono 1.298,09 zł, zaś od października 2002 r. - 1.306,83 zł.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że przepis § 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych (Dz.U. Nr 60, poz. 277 ze zm.), obowiązującego w dacie powrotu powódki do pracy, nakładał na pozwanego obowiązek dopuszczenia jej do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed urlopem lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifika-

ciom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. W ocenie Sądu, przepis ten nie uzależniał wysokości należnego pracownikowi wynagrodzenia od dodatkowych kryteriów, takich jak: zaangażowanie, odpowiedzialność, czy też kompetencje pracownika. Pełnił funkcję gwarancyjną i ochronną, bo miał na celu zabezpieczyć osobę powracającą z urlopu wychowawczego przed dyskryminacją w dziedzinie wynagrodzenia za pracę. Z tych względów Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o zasądzenie wyrównania wynagrodzenia za okres od września 2001 r. do czerwca 2003 r. do kwoty uzyskiwanej miesięcznie przez Małgorzatę Ł. zasługuje na uwzględnienie, bowiem porównanie obowiązków tej pracownicy z zadaniami wykonywanymi przez powódkę przed urlopem wychowawczym, uprawnia do uznania tożsamości obu tych stanowisk pracy.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze wyrokiem z dnia 8 grudnia 2006 r. oddalił apelację pozwanego od tego wyroku, akceptując w całości ustalenia faktyczne, jak również dokonaną przez Sąd Rejonowy ich ocenę prawną. W szczególności Sąd drugiej instancji podkreślił, że § 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych obligował pracodawcę do zapewnienia osobie powracającej z urlopu wychowawczego pracy na wskazanych w nim stanowiskach, ale za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego w dniu podjęcia przez nią pracy na stanowisku, jakie zajmowała przed tym urlopem. Sąd Okręgowy wskazał również, że trafnie Sąd Rejonowy przyjął, iż w stanie faktycznym tej sprawy, miernikiem wysokości wynagrodzenia, jakie powinna uzyskać powódka, jest wynagrodzenie przysługujące pracownicy zatrudnionej na stanowisku, które zajmowała Anna J. przed okresem jej nieobecności.

Pozwany wywiódł skargę kasacyjną od tego wyroku, opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię § 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych, tj. poprzez przyjęcie, iż pozwany zobowiązany był dopuścić powódkę, po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy, na tym samym stanowisku pracy, za wynagrodzeniem w wysokości równej wynagrodzeniu, które otrzymywał inny pracownik wykonujący pracę za powódkę na zajmowanym uprzednio przez nią stanowisku. Formułując taki zarzut, pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekaza-

nie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia § 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych jest nieprawidłowa, albowiem gwarancja zachowania wynagrodzeń pracowników powracających z urlopów wychowawczych jest w zasadzie stale obecna w systemie prawa pracy i dotychczas była rozumiana jednoznacznie jako gwarancja zachowania poziomu wynagrodzenia tego indywidualnie określonego pracownika, który przebywał na urlopie wychowawczym. Do żadnych innych wniosków nie prowadzi wykładnia porównawcza, przeprowadzona przez Sąd drugiej instancji, albowiem zmiana redakcyjna i uzupełnienie przepisu zawarte w aktualnie obowiązującym art. 186⁴ k.p. nie pozostawiają wątpliwości, że punktem odniesienia do minimalnego wynagrodzenia jest wysokość świadczenia przysługującego temu pracownikowi, który przebywał na urlopie wychowawczym. W ocenie skarżącego, przyznanie pracownikowi powracającemu z urlopu wychowawczego prawa do wynagrodzenia, na którego wysokość złożyła się wydajność i zaangażowanie innej osoby, sprzeczne jest z elementarnym poczuciem sprawiedliwości, wobec czego nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji, który ukształtował wynagrodzenie powódki poprzez odniesienie do wynagrodzenia osoby trzeciej - innego pracownika kancelarii, którego zakres zadań jedynie w części pokrywał się z zakresem zadań powódki.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanego, pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie budzi wątpliwości, że w zakresie szeroko pojmowanej ochrony uprawnień pracowników wykonujących funkcje rodzicielskie mieści się założenie, iż korzystanie z przysługujących im w tym zakresie praw nie może prowadzić do pogorszenia ich sytuacji zawodowej. Możliwość skorzystania z urlopu celem opieki nad małym dzieckiem zagwarantowana została w krajowym porządku prawnym po raz pierwszy uchwałą nr 158 Rady Ministrów z dnia 24 maja 1968 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi (M.P. Nr 24, poz. 154).

W myśl tej uchwały, urlop taki mógł być udzielony w wymiarze do jednego roku do czasu ukończenia przez dziecko dwóch lat życia. Dalsze rozszerzenie uprawnień pracowników w tym zakresie nastąpiło na mocy kolejnej uchwały nr 13 Rady Ministrów z dnia 14 stycznia 1972 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących opiekujących się małymi dziećmi (M.P. Nr 5, poz. 26), zgodnie z którą wymiar urlopu został przedłużony do trzech lat, a możliwość skorzystania z niego pracownica zachowywała do ukończenia przez dziecko czwartego roku życia. Obie uchwały gwarantowały pracownicy ochronę trwałości stosunku pracy w okresie korzystania z urlopu bezpłatnego i przysługiwanie po powrocie do pracy wszelkich uprawnień związanych z zachowaniem ciągłości pracy.

Kodeks pracy, z chwilą jego wejścia w życie, usankcjonował ustawowo w art. 186 § 1 prawo kobiety pracującej do urlopu bezpłatnego z tytułu opieki nad małym dzieckiem. Poczynając od dnia 1 stycznia 1976 r. szczegółowe zasady udzielania urlopów bezpłatnych oraz inne kwestie związane z korzystaniem z takiego urlopu regulowało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 listopada 1975 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi (Dz.U. Nr 43, poz. 219), które następnie zostało zastąpione rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r., Nr 76, poz. 454 ze zm.). Oba te akty prawne gwarantowały pracownicy ochronę stosunku pracy w trakcie korzystania z urlopu, a po powrocie do pracy - zachowanie dotychczasowej pozycji zawodowej, zarówno w zakresie zajmowanego stanowiska, jak i uzyskiwanego za pracę wynagrodzenia. Tak z przepisu § 2 ust. 1 rozporządzenia z dnia 29 listopada 1975 r., jak i z przepisu § 17 rozporządzenia z dnia 17 lipca 1981 r. wynikało bowiem, że zakład pracy jest obowiązany zatrudnić pracownicę po zakończeniu urlopu na stanowisku równorzędnym lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym od pobieranego przed urlopem.

W kolejnym rozporządzeniu regulującym kwestię urlopów wychowawczych, tj. rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych (Dz.U. Nr 60, poz. 277 ze zm.), które obowiązywało do 31 grudnia 2003 r., wobec czego miało zastosowanie do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy (powódka korzystała z urlopu wychowawczego od 15 września 1999 r. do 15 września 2001 r.), obowiązki pracodawcy wobec pracownika powracającego do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego określono jako konieczność dopuszczenia do

pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem (§ 14). Wykładnia językowa tego przepisu nie pozostawia wątpliwości, że o ile gwarancje co do stanowiska, na jakim powinien być zatrudniony pracownik powracający z urlopu wychowawczego nie uległy żadnym zmianom w porównaniu z poprzednim stanem prawnym, o tyle kwestia przysługującego mu wynagrodzenia została uregulowana w odmienny sposób. Powinność pracodawcy zapewnienia takiej osobie wynagrodzenia nie niższego od pobieranego przez nią przed urlopem została zastąpiona obowiązkiem przyznania wynagrodzenia nie niższego od wynagrodzenia za pracę przysługującego w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. Punktem odniesienia do ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę dla osoby powracającej z urlopu wychowawczego ustawodawca uczynił zatem nie zarobki tej osoby przed skorzystaniem z prawa do urlopu, lecz stan istniejący w chwili podjęcia przez nią pracy wyrażający się wysokością wynagrodzenia, jakie przysługuje w tej dacie na stanowisku zajmowanym przez nią przed urlopem. Jeżeli zatem w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu doszło do zmian płacowych dotyczących tego stanowiska, to zmiany te miały znaczenie dla określenia wysokości wynagrodzenia tego pracownika po powrocie z urlopu. Inaczej mówiąc, niezależnie od tego, jakie ostatecznie stanowisko zajął pracownik po powrocie z urlopu, wynagrodzenie, jakie na nim uzyskiwał, nie mogło być niższe od wynagrodzenia przysługującego u danego pracodawcy aktualnie na stanowisku, które ten pracownik zajmował przed urlopem.

Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych ustawodawca bez wątplenia zatem wzmocnił ochronę pracowników korzystających z urlopów wychowawczych przed pogorszeniem ich sytuacji zawodowej w związku z przerwą w zatrudnieniu wynikającą z opieki nad małym dzieckiem przez zagwarantowanie wynagrodzenia na takim poziomie, jakie by uzyskiwał, gdyby taka przerwa nie nastąpiła. Przeciwnie stanowisko skarżącego nie ma żadnych usprawiedliwionych podstaw, bowiem nie znajduje oparcia ani w wykładni językowej analizowanego przepisu, ani też w wykładni porównawczej, skoro, jak wykazano wyżej, na przestrzeni lat można zaobserwować stałą tendencję do rozszerzania uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, w tym gwarancji zachowania odpowiedniej pozycji zawodowej przez osoby korzystające z tych upraw-

nień, czego wyrazem jest również nadanie rangi ustawowej przepisom dotyczącym urlopu wychowawczego, które od 1 stycznia 2004 r. znalazły swoje miejsce w Kodeksie pracy (art. 186¹ - 186⁷). Odpowiednikiem analizowanego § 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych jest aktualnie art. 186⁴ k.p., zgodnie z którym pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Nietrudno zauważyć, że pomimo nieco innej redakcji, przepis ten utrzymuje gwarancje co do wysokości wynagrodzenia, przewidziane poprzednio obowiązującym rozporządzeniem, wzmacniając je dodatkowo w zakresie pozycji zawodowej pracownika. Regułą czyni bowiem obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika powracającego z urlopu wychowawczego na dotychczasowym stanowisku, a dopiero wówczas, gdy nie jest to możliwe - na stanowisku równorzędnym lub innym odpowiadającym jego kwalifikacjom. Brak jest zatem podstaw do zaakceptowania stanowiska skarżącego, jakoby przepis art. 186⁴ k.p. potwierdzał jego stanowisko o nieprawidłowej wykładni § 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r., dokonanej przez Sąd Okręgowy, bowiem nie ma możliwości stwierdzenia, że w aktualnym stanie prawnym gwarancje wysokości wynagrodzenia pracownika powracającego z urlopu wychowawczego odnoszą się do wynagrodzenia, jakie pobierał przed urlopem.

Powyższe stanowisko, odnośnie uprawnień pracowników powracających z urlopów wychowawczych, znajduje także potwierdzenie w normach prawa Wspólnoty Europejskiej. Kwestię urlopów rodzicielskich reguluje dyrektywa Rady z 19 czerwca 1996 r. (96/34/WE) - Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte przez UNICE, CEEP i ETUC, powoływana dalej jako „porozumienie”. Z klauzuli 2.5 tego porozumienia wynika, że po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo powrotu do pracy na to samo miejsce pracy, lub jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia. Natomiast w myśl klauzuli 2.6 porozumienia, uprawnienia nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Po zakończeniu

urlopu rodzicielskiego uprawnienia te mają zastosowanie, ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych pracy lub praktyki. Uwzględnienie przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy powyższych uregulowań, wynikających z prawa Wspólnoty Europejskiej znajduje oparcie w podzielanym przez Sąd Najwyższy w obecnym składzie i wyrażonym już we wcześniejszych orzeczeniach poglądzie, że przepisy prawa krajowego powinny być interpretowane z uwzględnieniem prawodawstwa wspólnotowego, choćby stan faktyczny sprawy dotyczył zdarzeń sprzed przystąpienia Polski do Unii Europejskiej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 stycznia 2003 r., III RN 239/01 i III RN 240/01, OSNP 2004 nr 3, poz. 42; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, OSNP 2005 nr 4, poz. 55; z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 100/05, OSNP 2006 nr 19 - 20, poz. 299). Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w powołanym wyżej wyroku z dnia 17 lutego 2004 r., podstawę tego twierdzenia stanowi, wynikający z Układu Europejskiego z 16 grudnia 1991 r. (Dz.U. z 1994 r. Nr 11, poz. 38 ze zm.), obowiązek Polski dostosowania swojego prawa wewnętrznego w dziedzinie ochrony pracownika w miejscu pracy do poziomu ochrony podobnego do istniejącego we Wspólnocie, w ramach ogólnego obowiązku zbliżania istniejącego i przyszłego ustawodawstwa Polski do ustawodawstwa istniejącego we Wspólnocie (art. 68 i 69). Należy jednak zauważyć, że do dnia przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej nie miała zastosowania zasada pierwszeństwa prawa wspólnotowego, zgodnie z którą prawo krajowe może być stosowane jedynie w zakresie, w jakim nie jest sprzeczne z normami wspólnotowymi. Z tego względu, wskazany wyżej obowiązek prowspólnotowej wykładni przepisów prawa polskiego, stosowanego do stanów faktycznych opartych na zdarzeniach zaszłych przed dniem akcesji, nie może prowadzić do skutku *contra legem* w stosunku do obowiązujących w tym czasie przepisów polskich lub niestosowania tych przepisów, nawet gdyby były one niezgodne z treścią i celami aktów wspólnotowych. Stwierdzenie to nie zmienia jednak opartego na treści art. 68 Układu Europejskiego zasadniczego nakazu wykładni prowspólnotowej w odniesieniu do przepisów stosowanych do ustalonych wyżej stanów faktycznych, wskazując jedynie granice tej wykładni. W rozpoznawanej sprawie treść odnoszących przepisów prawa polskiego była zbliżona do przytoczonej klauzuli 2.6 porozumienia ramowego, w związku z czym ich wykładni uwzględniającej cel i treść norm wspólnotowych nie można postawić zarzutu wykładni *contra legem*.

W konsekwencji za prawidłowe uznać należy stanowisko Sądu Okręgowego, że pozwany powinien zagwarantować powódce po powrocie z urlopu wychowawczego wynagrodzenie nie niższe od tego, jakie przysługiwało w dniu podjęcia przez nią pracy na stanowisku, które zajmowała przed urlopem. Trafnie także za punkt odniesienia Sąd drugiej instancji przyjął zarobki pracownicy zajmującej w dniu powrotu powódki do pracy na to samo stanowisko, co Anna J. przed urlopem, albowiem wobec braku u pozwanego przepisów regulujących zasady wynagradzania, uwzględnić należało, tak jak stanowi klauzula 2.6 porozumienia, zmiany uprawnień (w przedmiotowej sprawie prawa do wynagrodzenia w określonej wysokości) wynikające z praktyki, stanowiące w takiej sytuacji jedyny wzorzec do porównań. Tożsamość stanowisk: zajmowanego przez powódkę przed urlopem, a Małgorzatę Ł. w dniu powrotu Anny J. do pracy, nie może być zaś przez skarżącego kwestionowana, skoro należy do ustaleń faktycznych, którymi w sytuacji oparcia skargi jedynie na podstawie naruszenia prawa materialnego Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. i w związku art. 98 i 99 k.p.c.

=====