



Sygn. akt II PK 287/08

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa E. B., R. C., I. S.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu w L.

o udzielenie czasu wolnego,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 czerwca 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 26 czerwca 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. do
ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi
orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. wyrokiem z dnia 26 czerwca 2008 r. oddalił apelację pozwanego Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w L. od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 18 marca 2008 r., nakazującego pozwanemu udzielenie powódkom [...] czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiednio: 2.671 godzin i 72 minuty, 3.563 godziny i 52 minuty oraz 692 godziny i 8 minut, oddalającego powództwa w pozostałej części oraz orzekającego o kosztach procesu.

W sprawie tej ustalono, że powódki po zakończonym o godzinie 8.00 rano dyżurze lekarskim oddziałowym były zwalniane przez ordynatora o godzinie 9.00, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W ten sposób udzielany był im częściowo okres odpoczynku. Świadczyły natomiast pracę na oddziale po zakończonym dyżurze „karetkowym”. Dyżur ten był w istocie dyżurem „pod telefonem” na wezwanie, jednakże żadna ze stron nie podnosiła tej okoliczności w zakresie rozliczenia czasu pracy, tym bardziej że wynagradzany był on jak dyżur stacjonarny. W okresie od 1 maja 2004 r. do 30 kwietnia 2007 r. na Oddziale Neonatologicznym pozwanego zatrudnionych było na pełnym etacie 7 lekarzy, którzy pełnili dyżury medyczne w ilości przeciętnie od 8-9 dyżurów miesięcznie. Pracodawca nie prowadził ścisłej ewidencji czasu pracy powódek. Pracownicy podpisywali listy obecności i harmonogramy dyżurów, potwierdzając w ten sposób obecność w pracy w danym dniu. Przyjętą praktyką było to, że lekarze sami wpisywali się na listę dyżurów, a ordynator ją zatwierdzał i sprawdzał, czy lekarze są równo obciążeni dyżurami. Pozwany wypłacał powódkom wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz odrębnie za pełnione dyżury według postanowień regulaminu wynagradzania zgodnych z ustawą z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz.89 ze zm., zwanej dalej ustawą o z.o.z.). Czas pełnienia dyżuru medycznego nie był wliczany do czasu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, rozpoznając apelację pozwanego, Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym po dniu wstąpienia Polski do Unii Europejskiej (tj. po 1 maja 2004 r.) do oceny roszczeń powódek o udzielenie czasu wolnego mają zastosowanie postanowienia

dyrektywy Rady Nr 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. (Dz.U.UE. L Nr 307, poz. 18, Dz.U.UE-sp z 2005 r. Nr 2, poz. 197, zwanej dalej dyrektywą 93/104/WE) dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz dyrektywy Parlamentu i Rady Nr 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE. L Nr 299, poz. 9, Dz.U.UE -sp z 2005 r. Nr 4, poz. 381, zwanej dalej dyrektywą 2003/88/WE), a nie przepisy dotyczące czasu wolnego lekarzy obowiązujące z dniem 1 stycznia 2008 r. na mocy ustawy z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej oraz ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 176, poz. 1240), która w ogóle nie regulowała kwestii okresów odpoczynku. Przepisy wspomnianych dyrektyw stanowią, że każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy, wykonuje swoje działania lub spełnia swoje obowiązki zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową, jest czasem pracy (art. 2). Natomiast przekroczenie określonej dyrektywami maksymalnej tygodniowej normy godzin pracy (48 godzin) może być rekompensowane wyłącznie w naturze, przez zwolnienie pracownika z powinności wykonywania obowiązków pracowniczych w ściśle określonym wymiarze czasu pracy, nawet jeśli ten ekwiwalentny okres odpoczynku miałby przypadać na czas objęty ustalonym dla niego rozkładem czasu pracy w ramach wiążących go w innym okresie rozliczeniowym podstawowych norm czasu pracy. Co do zasady przewidziana w ustawie o z.o.z. tygodniowa norma czasu pracy (40 godzin) nie pozostaje w kolizji z regulacjami przytoczonych dyrektyw, jednak przepisy tej ustawy nie wliczają dyżuru medycznego do czasu pracy i w tym zakresie mogą powodować skutki uniemożliwiające realizację bezpośrednio skutecznych przepisów dyrektyw, z których wynika obowiązek zapewnienia pracownikom odpowiedniego odpoczynku (przerw w pracy). Sąd Okręgowy powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego w składzie powiększonym z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, zgodnie z którą postanowienia dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy 2003/88) mogą być bezpośrednio stosowane w stosunkach pracy w sytuacji, gdy państwo członkowskie nie wdrożyło lub wadliwie wdrożyło jej postanowienia. Jeżeli chodzi o bezpośrednie zastosowanie postanowień tej dyrektywy w sytuacji, gdy prawo krajowe nie zalicza w całości do czasu pracy czasu pełnionego dyżuru w miejscu pracy (a taka sytuacja zaistniała w stanie

faktycznym rozpoznawanej sprawy w okresie objętym żądaniem powódki), to wedle orzecznictwa ETS - art. 6 pkt 2 dyrektywy 93/104, określający maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy, spełnia wymagane warunki i wywiera bezpośredni skutek.

Sąd Okręgowy podzielił również stanowisko Sądu pierwszej instancji w zakresie przyjęcia, że pozwany szpital jest adresatem dyrektyw wspólnotowych, ponieważ jako publiczny zakład opieki zdrowotnej, a więc podmiot zatrudniający w sektorze publicznym, należy go uznawać za „emanację państwa”.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik pozwanego zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 2, art. 3 i art. 5 dyrektywy 93/104/WE oraz art. 2, art. 3, art. 5 i art. 6 dyrektywy 2003/88/WE przez ich błędną wykładnię polegającą na oderwaniu ich od celu (zamierzonego rezultatu) w rozumieniu art. 249 Traktatu Ustanawiającego Wspólnoty Europejskiej (TWE) dla którego zostały ustanowione, tj. bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do organizacji czasu pracy, który to cel został wyrażony w preambułach do tych dyrektyw, a dodatkowo wynika z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania jest w ocenie skarżącego jej oczywiste uzasadnienie ze względu na dokonanie przez Sąd Okręgowy oczywiście wadliwej wykładni norm prawa wspólnotowego w kontekście ugruntowanego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, zaprezentowanego w uchwałach powiększonego składu z dnia 13 marca 2008 r. sygn. akt I PZP 11/07 oraz z dnia 3 czerwca 2008 r., sygn. akt I PZP 10/07, które rozstrzygnęły i należycie wyjaśniły wątpliwości co do stosowania powołanych w podstawach skargi norm prawa wspólnotowego.

W ocenie skarżącego, Sąd Okręgowy dokonał wykładni dyrektyw wspólnotowych (nie wymieniając przy tym konkretnych przepisów dyrektyw), normujących niektóre aspekty organizacji czasu pracy w oderwaniu od celu, dla którego zostały ustanowione, a więc orzekał wbrew nakazowi przewidzianemu w art. 249 zdanie 3 TWE. Celem dyrektyw, określonym w ich preambułach oraz art. 1 ust. 1 dyrektywy 2003/88/WE, jest zapewnienie minimalnych wymagań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w odniesieniu do czasu pracy. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., sygn. akt I PZP 11/07,

dyrektywa 2003/88/WE ma charakter prewencyjny, a czas wolny udzielony po okresach pracy, aby mógł spełnić swą funkcję musi być powiązany z wypoczynkiem dobowym. Tym samym wyłączona jest możliwość „zasądzania” czasu wolnego za całe nieprzedawnione okresy przeszłe i to oddalone o miesiące i lata od daty orzekania. Skoro bowiem powołana dyrektywa ma zapewnić pracownikom ochronę takich wartości jak bezpieczeństwo i zdrowie, to żadne racje odnośnie do urzeczywistnienia celu dyrektywy nie przemawiają za tym, aby uwzględnić żądanie udzielenia pracownikowi czasu wolnego za kilka lat wstecz. Orzeczenie tej treści pozostawałoby bowiem w sprzeczności z celem dyrektywy (zapewnienie dobowego odpoczynku bezpośrednio po dyżurze) oraz prewencyjnym charakterem samej dyrektywy. Tymczasem Sąd Okręgowy, powołując się na treść tej uchwały, w żaden sposób nie odniósł się do wykładni norm wspólnotowych przeprowadzonej przez Sąd Najwyższy w zakresie możliwości zasądzania czasu wolnego za okresy dochodzone przez powódki, choć był z urzędu zobowiązany do dokonania prawidłowej wykładni i prawidłowego zastosowania prawa materialnego. W ocenie skarżącego, uszło też uwadze Sądu drugiej instancji, że bezpośrednia skuteczność dyrektywy dotyczy, zgodnie z art. 249 zdanie 3 TWE „rezultatu, który ma być osiągnięty”. A zatem prawidłowe zastosowanie normy traktatowej powinno obejmować całą tę normę, tj. uwzględniać przy wykładni dyrektyw cel (rezultat) jaki miał być osiągnięty, którym było w tej sprawie zagwarantowanie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przez zapewnienie dobowego odpoczynku bezpośrednio po dyżurze. Zasądzenie czasu wolnego za cały trzyletni okres, pozostaje - zdaniem skarżącego - w całkowitym oderwaniu od celu dyrektywy i w tym znaczeniu w oczywisty sposób wypacza rezultat, jaki przy jej zastosowaniu miał zostać osiągnięty. W konsekwencji wniesioną skargę kasacyjną należy uznać za oczywiście uzasadnioną, bo Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni norm „prawa pochodnego” w oderwaniu od wykładni zawartej w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i oddalenie powództw, z jednoczesnym zasądzeniem od powódek na jego rzecz kosztów procesu zgodnie z załączonym spisem kosztów, ewentualnie o uchylenie tego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w L. do

ponownego rozpoznania, a ponadto o zasądzenie od powódek na rzecz skarżącego kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym według załączonego spisu kosztów. Jednocześnie skarżący wniósł o rozpoznanie sprawy na posiedzeniu niejawnym, gdyż w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne oraz brak innych względów przemawiających za wyznaczeniem rozprawy, w szczególności brak konieczności uzyskania stanowiska Prokuratora Generalnego. Wniósł także o wstrzymanie wykonania zaskarżonego wyroku do czasu ukończenia postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę pełnomocnik powódek wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania jako nie zawierającej okoliczności uzasadniających jej rozpoznanie, a w przypadku jej przyjęcia, o oddalenie skargi na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona, zważywszy że Sąd Najwyższy w motywach uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07 (OSNP 2008 nr 23-24, poz. 342), wyłożył rozmaite aspekty skomplikowanej problematyki zapewnienia skuteczności prawa wspólnotowego w zakresie organizacji czasu pracy, w tym wyraźnie wypowiedział się przeciwko możliwości nakazywania przez sądy pracodawcom medycznym udzielania wielu dni, a nawet - jak w rozpoznawanej sprawie - lat czasu wolnego od pracy zamiast nieudzielonych okresów odpoczynku. Najwyższa instancja sądowa potwierdziła wprawdzie zasadę wykorzystania okresów nieprzerwanego odpoczynku dobowego lub tygodniowego w naturze w wymiarze dobowym lub rozliczeniowym okresie czasu pracy, podkreślając, że ustawodawstwa krajowe państw członkowskich Unii Europejskiej nie mogą poddać udzielenia pracownikom przewidzianych dyrektywą okresów odpoczynku żadnym warunkom, ponieważ roszczenie o udzielenie czasu odpoczynku wynika bezpośrednio z przepisów dyrektywy 2003/88/WE. Wprawdzie w zakresie niezrealizowanego prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego przyjmuje się, że odmowa pracodawcy udzielenia odpowiedniego okresu odpoczynku uzasadnia po stronie pracownika roszczenie o udzielenie

kompensacyjnego czasu wolnego wprost na podstawie wymienionych przepisów, ale odpowiednio i wyłącznie w wymiarze dobowym lub rozliczeniowym czasie pracy.

Rozważając zagadnienie granic czasowych wykorzystania niezrealizowanego prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego, Sąd Najwyższy uznał, iż przepisy prawa nie normują wprost tej kwestii, ale np. w sprawie Jaeger, ETS, podkreślając znaczenie unormowań dyrektywy dla ochrony zdrowia i polepszenia warunków pracy pracowników, wielokrotnie akcentował ich prewencyjny charakter w postaci zmniejszenia, na ile to tylko możliwe, kumulowania okresów pracy bez stosowania koniecznych okresów odpoczynku (p. 92). Co do zasady okresy odpoczynku muszą zatem przypadać bezpośrednio po okresach pracy, których wyrównaniu one służą, dla zapobieżenia przemęczeniu i przeciążeniu pracownika w następstwie kumulacji następujących po sobie okresów pracy (p. 94). Takie stanowisko Trybunału podważa interpretację dopuszczającą kumulowanie wszystkich niewykorzystanych przez pracownika okresów odpoczynku i przyznanie po dłuższym (długim) okresie pracy skumulowanego czasu wolnego, stanowiącego sumę wszystkich niewykorzystanych okresów odpoczynku. W konsekwencji przyjmuje się, że w ocenie prawodawcy europejskiego, okresy odpoczynku dobowego spełniają swoją rolę, o ile będą rzeczywiście wykorzystywane jako wypoczynek dobowy. Oznacza to, że sankcjonowanie nieprzestrzegania przez pracodawców reguły odpoczynku dobowego lub tygodniowego w przyjętym okresie rozliczeniowym, przez nakazywanie udzielania pracownikom medycznym czasu wolnego za całe okresy objęte pozwami, ograniczone ewentualnie jedynie okresem przedawnienia, pozostaje w sprzeczności z celami dyrektyw w sprawie organizacji czasu pracy oraz orzecznictwem ETS. Prowadziło to do uznania za usprawiedliwione co do zasady podstaw skargi kasacyjnej pozwanego.

Potwierdzenie trafności takiego stanowiska znajduje wsparcie ze względu na brak podstaw prawnych do wypłacania wynagrodzenia za „skompensowane okresy” czasu wolnego, jeżeli zważyć, że czas nieprzerwanego odpoczynku nie jest czasem pracy, a w konsekwencji także „skompensowany” czas wolny nie może zostać uznany za czas pracy. Jeżeli zważyć, że zgodnie z art. 80 k.p.

wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią, to dla wypłaty wynagrodzenia za skumulowany czas nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego brakuje wyraźnej podstawy prawnej. Oznacza to, że przyznane powódkom przez Sądy obu instancji skumulowane okresy czasu wolnego od pracy jako rekompensaty za nieudzielone okresy nieprzerwanego odpoczynku nie mogłyby być potraktowane jako okresy płatne, a równocześnie nie ma także prawnego ani racjonalnego uzasadnienia do uznania ich jako wielodniowych lub wieloletnich okresów bezpłatnego pozostawania w niejako zawieszonym stosunku pracy, bo to z pewnością rozmijałoby się z oczekiwaniami powódek. Wszystko to sprawia, że nakazanie udzielenia powódkom skumulowanych ilości czasu wolnego do pracy jako sumy niewykorzystanych okresów dobowego lub tygodniowego odpoczynku, które powinny być wykorzystane w naturze w każdej dobie lub okresie rozliczeniowym dla zrealizowania celu podstawowego wynikającego z prawa wspólnotowego, jakim jest zagwarantowanie skutecznej ochrony zdrowia pracowników, jest oczywiście niezgodne z celami dyrektyw prawa wspólnotowego w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Wedle prawodawcy europejskiego, przysługujące pracownikowi okresy nieprzerwanego odpoczynku dobowego lub tygodniowego spełniają swoją rolę tylko wówczas, gdy będą realnie (rzeczywiście) udzielane i wykorzystywane w każdej dobie lub przyjętym okresie rozliczeniowym. Skoro polski ustawodawca wprowadził do krajowego porządku prawnego bezwzględne nakazy udzielania pracownikom minimalnych okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku (art. 131 § 1 i art. 133 k.p.), to nie mógł ustanowić pozytywnych przepisów, które sankcjonowałyby naruszenie tych bezwzględnie obowiązujących nakazów prawa pracy, wedle wykładni, z której wynikałoby, że niezapewnienie pracownikowi gwarantowanych norm dobowego (w każdej dobie) lub tygodniowego odpoczynku w przyjętym okresie rozliczeniowym jest zagrożone obowiązkiem wypłaty adekwatnego wynagrodzenia lub odszkodowania.

Mając na uwadze, że wykładnia i sądowe stosowanie prawa krajowego powinno zapewniać pełną skuteczność przyznanych pracownikom uprawnień w prawie wspólnotowym, Sąd Najwyższy wskazywał, iż w Kodeksie pracy

ustawodawca krajowy uregulował wprost tylko jeden skutek naruszenia przepisów o czasie nieprzerwanego odpoczynku, jakim jest sankcja wykroczeniowa z art. 281 pkt 5 k.p., polegająca na możliwości ukarania pracodawcy lub podmiotu działającego w jego imieniu karą grzywny. Naruszenie podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracowników, jakim jest ochrona ich zdrowia i życia (art. 207 § 2 k.p.) może ponadto uzasadniać rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 §1¹ k.p. Wreszcie pracownik może skorzystać z prawa odmowy wykonania polecenia pracodawcy sprzecznego z prawem świadczenia pracy w przysługujących pracownikowi okresach nieprzerwanego odpoczynku. Zdając sobie sprawę z ograniczonej przydatności w praktyce takich środków ochrony pracowniczego prawa do nieprzerwanego dobowego lub tygodniowego odpoczynku, Sąd Najwyższy uznał, iż nieudzielenie przez pracodawcę przewidzianych prawem okresów odpoczynku stanowi naruszenie jego obowiązków ze stosunku pracy. W razie spełnienia przesłanek, w szczególności zaistnienia po stronie pracownika szkody, pracownik mógłby wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Takie niedozwolone zachowanie się pracodawcy, które narusza przepisy o czasie pracy (art. 132 i 133 k.p.) stanowi równocześnie czyn niedozwolony w rozumieniu art. 417 k.c., w związku z czym zachodziłby zbieg odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej (art. 443 k.c.). Zważywszy, że przepisy Kodeksu pracy wprowadzające minimalne normy odpoczynku mają na celu ochronę zdrowia pracowników, a zdrowie stanowi dobro chronione powszechnie, wyrządzenie szkody na zdrowiu stanowi czyn niedozwolony, przeto do rozważenia pozostawałaby również odpowiedzialność Skarbu Państwa za naruszenia prawa wspólnotowego.

Z punktu widzenia gwarancji zabezpieczenia przestrzegania przez pracodawców obowiązków w zakresie przestrzegania przepisów o nieprzerwanym odpoczynku efektywność środka w postaci zastosowania odpowiedzialności odszkodowawczej jest niewątpliwie ograniczona. Samo nieudzielenie czasu wolnego nie stanowi szkody, niemniej jednak dopuszczalne byłoby roszczenie o odszkodowanie w razie wykazania przez pracownika szkody polegającej na utracie korzyści majątkowych w związku z nieudzieleniem czasu wolnego względnie w

razie spowodowania przez to rozstroju zdrowia. Poszukując innych środków prawnych, na gruncie obowiązującego prawa należałoby rozważyć zastosowalność środków przewidzianych w razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika, w tym pracowniczego prawa do zdrowia, które ma charakter prawa podmiotowego bezwzględnego, co oznacza, że uprawniony może żądać od każdego podmiotu nienaruszania tej sfery jego dóbr osobistych. Taka ochrona przewidziana art. 24 k.c. przysługuje nie tylko w razie dokonanego naruszenia, ale również w razie zagrożenia naruszenia dobra osobistego cudzym działaniem. Spośród środków ochrony dóbr osobistych istotne znaczenie ma możliwość dochodzenia przez uprawnionego zadośćuczynienia pieniężnego oraz świadczenia na określony cel społeczny. Pomijając sporną w doktrynie prawa cywilnego kwestię, czy dla zasądzenia zadośćuczynienia, jak i świadczenia na cel społeczny nie wystarczy ustalenie bezprawności naruszenia (zagrożenia) dobra osobistego, ale konieczne jest ustalenie działania zawinionego, przynajmniej winy nieumyślnej w jej najlżejszej postaci, istotne jest, iż przesłanką zasądzenia zadośćuczynienia nie jest powstanie po stronie uprawnionego szkody, jak ma to miejsce w przypadku odpowiedzialności na podstawie art. 417 i 471 k.c.

Powyższe prowadziło do orzeczenia jak w sentencji w celu rozeznania roszczeń powódek na gruncie wyżej dokonanych sygnalizacji, co może nastąpić jednak przy uwzględnieniu reguł z art. 383 k.p.c.

/tp/