

Wyrok z dnia 29 marca 2011 r.

I UK 316/10

Niedopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę pod warunkiem zawieszającym nawiązanie stosunku pracy.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 marca 2011 r. sprawy z odwołania Stefana K. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w Ł. z udziałem zainteresowanej M. Spółki z o.o. w Ł. w likwidacji o ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia, na skutek skargi kasacyjnej ubezpieczonego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 5 maja 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 5 maja 2010 r. oddalił apelację odwołującego się od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 15 lipca 2009 r., którym oddalono odwołanie Stefana K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-Oddziału w Ł. z dnia 7 listopada 2007 r., stwierdzającej że od 17 lipca 2003 r. nie podlega on ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik zainteresowanej M. spółki z o.o. w likwidacji z siedzibą w Ł.

Sąd odwoławczy za własne przyjął ustalenia faktyczne poczynione w tej sprawie przez Sąd pierwszej instancji, zgodnie z którymi Stefan K., będąc jednym ze współników M. spółki z o.o. w Ł. i prezesem jej zarządu, zawarł w dniu 1 września 2001 r. z tą spółką, reprezentowaną przez Zygmunta Ż. - pełnomocnika powołanego uchwałą Zgromadzenia Wspólników z dnia 2 lipca 1997 r. do zawierania umów pomiędzy spółką a członkami zarządu - umowę o pracę na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu, w której zawarto postanowienie, że ulega ona rozwiązaniu z chwilą

odwołania Stefana K. z tej funkcji. W dniu 15 lipca 2003 r. Zygmunt Ż., działając jako pełnomocnik spółki, oraz odwołujący się podpisali dokument nazwany aneksem do umowy o pracę zawartej w dniu 1 września 2001 r., w którym wskazano, że „w związku z planowanym postawieniem spółki M. sp. z o.o. w Łodzi w stan likwidacji strony postanawiają przedłużyć obowiązywanie umowy o pracę z dnia 1 września 2001 r. na czas pełnienia przez Prezesa Zarządu funkcji likwidatora spółki”. Następnego dnia, tj. 16 lipca 2003 r., odbyło się Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników spółki M., które podjęło uchwały o rozwiązaniu spółki i postawieniu jej w stan likwidacji oraz o powołaniu likwidatora spółki w osobie Stefana K. - dotychczasowego prezesa zarządu. Nadzwyczajne Zgromadzenie nie ustaliło ani rodzaju stosunku prawnego, jaki będzie łączył likwidatora ze spółką, ani warunków, na jakich Stefan K. będzie wykonywał swoje obowiązki. Nie ustanowiono również pełnomocnika do zawierania umów z likwidatorem. W momencie postawienia spółki w stan likwidacji nie miała ona już realnych środków na wypłatę wynagrodzeń dla odwołującego się. Przez okres około 7 lat nie uzyskał on żadnego wynagrodzenia za pracę, nie występował o te świadczenia na drogę sądową, tłumacząc że spółka nie miała pieniędzy i nie wiedział o takiej możliwości. W tym okresie nie odprowadzano też składek na ubezpieczenia społeczne Stefana K. Od listopada 2003 r. spółka nie miała już żadnej siedziby, a wszelkie dokumenty związane z jej działalnością odwołujący się przechowywał w lokalu, w którym prowadzi swoją działalność gospodarczą.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, z chwilą powołania Stefana K. na stanowisko likwidatora umowa o pracę z dnia 1 września 2001 r. „wygasła”, bo została zawarta tylko na czas pełnienia przez niego funkcji prezesa zarządu. Nie można zatem przyjmując, że umowa ta została przekształcona w umowę o pracę dotyczącą stanowiska likwidatora, zwłaszcza że Zygmunt Ż. nie miał umocowania do zawarcia umowy z odwołującym się jako likwidatorem ani w dacie podpisania aneksu, ani w dacie postawienia spółki w stan likwidacji. Całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego nie pozwala zaś na przyjęcie, że Stefan K. pełnił funkcję likwidatora w ramach stosunku pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się bowiem do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z dowodów zgromadzonych w sprawie wynika tymczasem, że odwołujący się za wykonywaną przez prawie 7 lat funkcję likwidatora nie uzyskał żadnego wynagrodzenia.

Nie został też udowodniony element podporządkowania pracodawcy, jak również czas pracy i miejsce jej wykonywania. Brak jest zatem podstaw do uznania, że stosunek pracy na stanowisku likwidatora został nawiązany w sposób dorozumiany. W okresie pełnienia funkcji likwidatora odwołujący się nie był zatem pracownikiem, wobec czego nie podlegał ubezpieczeniom społecznym przewidzianym przez art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.).

Odwołujący się wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji, opierając ją na podstawie naruszenia przepisów prawa procesowego w postaci art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewystarczające wyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jego podstawy faktycznej i prawnej, a w szczególności przyczyn, dla których Sąd nie uwzględnił zarzutów skarżącego podniesionych w apelacji, dotyczących nawiązania umowy o pracę *per facta concludentia*, co w konsekwencji prowadziło do oddalenia wniesionej przez niego apelacji, a także na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj.: 1) art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 210 k.s.h., przez błędną ich wykładnię i zastosowanie, polegające na przyjęciu, że aneks z dnia 15 lipca 2003 r. zawarty pomiędzy M. spółką z o.o. reprezentowaną przez pełnomocnika spółki Zygmunta Ź. a członkiem zarządu Stefanem K. jest bezwzględnie nieważny jako zawarty z naruszeniem wymagania formalnego, o którym mowa w art. 210 k.s.h., podczas gdy prawidłowa wykładnia i zastosowanie tych przepisów prowadzi do wniosku, że umowa o pracę została zawarta zgodnie z udzielonym pełnomocnictwem i jest prawnie skuteczna; 2) art. 11 oraz art. 22 § 1 i § 1¹ k.p., przez nieuwzględnienie, że w przypadku, gdy nieważna jest pisemna umowa o pracę z uwagi na uchybienia w reprezentacji pracodawcy, do nawiązania stosunku pracy może dojść i doszło przez złożenie oświadczeń dorozumianych wynikających z zachowania stron, w szczególności przez dopuszczenie odwołującego się do wykonywania pracy i zapłatę wynagrodzenia; 3) art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez oddalenie roszczeń skarżącego w sytuacji, gdy mimo nieważności umowy o pracę zawartej w formie pisemnej strony łączyła ważna umowa o pracę zawarta *per facta concludentia*.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego i jego zmianę przez uwzględnienie apelacji odwołującego się od wyroku Sądu Okręgowego i uznanie, że Stefan K. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w M. spółce z o.o. w likwidacji na podstawie aneksu z dnia 15 lipca 2003 r. do umowy o pracę z

dnia 1 września 2001 r., na podstawie którego umowa o pracę została przedłużona na czas pełnienia przez niego funkcji likwidatora oraz o zasądzenie od organu rentowego kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Powołując się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, skarżący wniósł o jej rozpoznanie na rozprawie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398¹¹ § 1 zdanie pierwsze k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną na posiedzeniu niejawnym, chyba że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a skarżący złożył w skardze kasacyjnej wniosek o jej rozpoznanie na rozprawie. Skarżący w niniejszej sprawie nie wskazał na żadne istotne zagadnienie prawne, składając wniosek o rozpoznanie skargi na rozprawie, wobec czego skarga została przyjęta do rozpoznania na posiedzeniu niejawnym.

Przechodząc natomiast do oceny trafności zarzutów skarżącego, podnieść należy przede wszystkim, że z ustaleń poczynionych w niniejszej sprawie wynika, iż umowa o pracę z dnia 1 września 2001 r. została zawarta na czas pełnienia przez odwołującego się funkcji prezesa zarządu zainteresowanej spółki. Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela zaś stanowisko wyrażone w wyrokach tego Sądu z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06 (OSNP 2008 nr 5-6, poz. 63) oraz z dnia 20 marca 2009 r., I PK 182/08 (Monitor Prawa Pracy 2009 nr 10, s. 533), w myśl którego umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonywania określonej pracy (art. 25 § 1 k.p.). Należy się bowiem zgodzić z poglądem, że nie ma przeszkód prawnych dla związania czasu trwania umowy o pracę z pełnieniem funkcji w zarządzie. Umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy - w odróżnieniu od umów na czas określony, w których wskazuje się dzień rozwiązania stosunku pracy (na tydzień, miesiąc, na czas trwania sezonu, np. artystycznego) - zawierane są na okresy, które kończą się z chwilą wykonania przewidzianych w tych umowach prac (robót). Kodeksowego pojęcia „czas wykonania określonej pracy” nie należy przy tym pojmować w sensie wynikowym (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym. Swoistość tej umowy wyraża się, między innymi, w bardziej liberalnym (mniej dokładnym i przewidywalnym co do konkret-

nej daty jej rozwiązania) określeniem terminu jej trwania, niż jest to w przypadku umowy o pracę zawieranej na czas określony. Umowy o pracę zawierane na czas wykonania określonej pracy stanowią odrębny rodzaj umowy o pracę w rozumieniu art. 25 § 1 k.p., która rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla której była zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 k.p.), a wcześniej nie może zostać wypowiedziana. Skoro zaś taka umowa o pracę rozwiązuje się z mocy prawa z dniem wykonania pracy, dla wykonania której została zawarta, to nie ma możliwości przedłużenia aneksem okresu, przez który wiąże ona strony, na czas wykonania innej pracy. W związku z tym brak jest podstaw do potraktowania oświadczeń woli stron z dnia 15 lipca 2003 r. jako aneksu do umowy o pracę z dnia 1 września 2001 r., a zatem należy uznać, że w tym dniu strony (odwołujący się i spółka reprezentowana przez pełnomocnika Zygmunta Ż.) zawarły kolejną umowę o pracę dotyczącą wykonywania pracy na stanowisku likwidatora spółki. Według ustaleń faktycznych, w dniu 15 lipca 2003 r. spółka nie była jednak w stanie likwidacji, a odwołujący się nie był jeszcze wówczas powołany do pełnienia obowiązków jej likwidatora. Powstanie skutku tej czynności prawnej w postaci nawiązania stosunku pracy na stanowisku likwidatora uzależnione zatem zostało od zdarzenia przyszłego i niepewnego, tj. otwarcia likwidacji spółki i powołania skarżącego do pełnienia funkcji likwidatora. Inaczej rzecz ujmując, umowa o pracę dotycząca obowiązków likwidatora została zawarta pod warunkiem zawieszającym nawiązanie stosunku pracy.

Zastrzeżenie w czynności prawnej warunku polega na uzależnieniu wystąpienia albo ustania jego skutków od niepewnego zdarzenia mogącego wystąpić w przyszłości (art. 89 k.c.). Skutkiem zastrzeżenia warunku jest więc niepewność co do związania stron treścią czynności prawnej. Sprawa dokonywania czynności prawnych z zastrzeżeniem warunku nie została uregulowana w prawie pracy w sposób generalny. Kwalifikacja legalności warunkowej czynności prawnej, nieopartej na szczególnych przepisach Kodeksu pracy, musi więc odbywać się w oparciu o normy Kodeksu cywilnego, z uwzględnieniem przesłanek jego stosowania zawartych w art. 300 k.p., a więc braku regulacji danej sprawy w prawie pracy oraz niesprzeczności przepisów Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy. Jeśli w odniesieniu do danej czynności prawnej można by uznać, że stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego o warunku, w oparciu o art. 300 k.p., jest dopuszczalne, to trzeba wziąć jeszcze pod uwagę przesłanki negatywne wskazane w art. 89 k.c. Polegają one na niedopuszczalności uzależniania skutków czynności prawnej od zdarzenia przyszłego i nie-

pewnego, wynikającej z norm ustawowych albo z właściwości czynności prawnej. Prawo pracy nie zawiera zakazu dokonywania czynności warunkowych, w niniejszej sprawie znaczenie będzie jednak miała sprawa zgodności z właściwością czynności prawnej. Zastrzeżenie warunku powoduje powstanie niepewności co do związania stron treścią czynności prawnej. Uzależnienie wystąpienia skutków czynności prawnej od zdarzeń przyszłych i niepewnych jest więc sprzeczne z właściwością takich czynności prawnych, które mają kształtować stabilne stosunki prawne i wywoływać skutki bez żadnej niepewności. Ponadto zastrzeżenie w umowie warunku rozwiązującego nie może zmierzać do obejścia szczególnego trybu rozwiązania umowy, związanego np. ze szczególną ochroną trwałości stosunku prawnego (por. Z. Radwański: System prawa prywatnego, t.2. Prawo cywilne - część ogólna, Warszawa 2002, s. 279).

Nie ma zatem wątpliwości, że nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o pracę z zastrzeżeniem warunku rozwiązującego innego, niż wynikający z przepisów prawa pracy, bowiem byłoby to formą obejścia uregulowanego w prawie pracy trybu ich rozwiązywania. W zakresie warunku rozwiązującego umowę o pracę zdarzenia, które mogą tu być wskazane, są wyczerpująco wymienione w Kodeksie pracy. W tym zakresie istnieje zatem wzorzec kompetencji szczególnej, a nie generalnej, a więc dopuszczalne są tylko czynności wskazane w ustawie. Ponadto mamy do czynienia z zakresem uregulowanym w prawie pracy, a więc niedopuszczalne jest stosowanie przepisów prawa cywilnego (por. M. Skąpski: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 474/00, OSP 2003 nr 10, poz. 130).

W przedmiotowej sprawie problem dotyczy warunku zawieszającego nawiązanie stosunku pracy, a nie warunku rozwiązującego umowę o pracę. Z praktycznego punktu widzenia różnica nie jest jednak istotna. W tym przypadku warunek zawieszający nawiązanie stosunku pracy można bowiem uznać za funkcjonalnie tożsamy z warunkiem rozwiązującym umowę o pracę. Stosownie do treści art. 26 k.p., umowa o pracę jest czynnością prawną, która powoduje powstanie stosunku pracy między stronami w dniu, który strony same określiły, albo w dniu, w którym umowa została zawarta, jeżeli strony nie podały innej daty powstania stosunku pracy bądź to wyrażenie w samej umowie, bądź przez takie zachowanie, które w sposób dostateczny ujawniło ich wolę co do terminu powstania stosunku (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Rozróżnienie w art. 26 k.p. terminu zawarcia umowy o pracę od terminu nawiązania stosunku pracy oznacza, że polskie prawo pracy reguluje powstanie tego sto-

sunku zgodnie z teorią umowy, według której do nawiązania więzi prawnej między stronami, zwanej stosunkiem pracy, wystarczy sama umowa. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Nie może więc dojść do nawiązania stosunku pracy na stanowisku likwidatora, jeżeli nie otwarto likwidacji spółki, bądź gdy osoba, która miałaby wykonywać taką pracę, nie została powołana do pełnienia tej funkcji. Tym samym umowa o pracę dotycząca wykonywania pracy na takim stanowisku nie mogłaby być realizowana, co prowadziłoby do jej rozwiązania z tej przyczyny, a zatem w sposób niezgodny z przepisami prawa pracy. To samo zdarzenie (niepostawienie spółki w stan likwidacji, albo - w przypadku postawienia spółki w stan likwidacji - powołanie innej niż odwołujący się osoby na stanowisko likwidatora) stanowiłoby więc podstawę do nienawiązania stosunku pracy i rozwiązania zawartej między stronami umowy o pracę.

Niezależnie od tego, jak trafnie stwierdził M. Skąpski w glosie, o której mowa powyżej, liczna grupa norm prawa pracy wskazuje na to, że stabilizacja stosunku pracy jest uznawana przez ustawodawcę za wartość. Prawna ochrona tej wartości przybiera różne formy. Jedną z nich wyraża art. 26 k.p., stanowiąc że skutkiem zawarcia umowy o pracę jest nawiązanie stosunku pracy w dniu, który strony same określiły, albo w dniu, w którym umowa została zawarta. Wynika z tego, że czynność prawna w postaci zawarcia umowy o pracę zalicza się do grupy nieznoszących żadnego zakresu niepewności co do wywołania przez nie skutku w zakresie nawiązania stosunku pracy. Zastrzeżenie warunku zawieszającego skutek tej czynności prawnej powodowałoby, że strony aż do momentu ziszczenia się zdarzenia wskazanego w warunku pozostawałyby w niepewności co do tego, czy stosunek pracy zostanie nawiązany. Warunek zawieszający pozostaje więc w niezgodności z funkcją umowy o pracę, wyrażoną przez regulację zawartą w art. 26 k.p., a sprowadzającą się do tego, że od momentu dokonania tej czynności prawnej obie jej strony mają pełne podstawy do podejmowania działań mających na celu przygotowanie się do sytuacji, jaka powstanie w wyniku nawiązania między nimi stosunku pracy. Warunek zawarty w umowie o pracę, który zawiesza nawiązanie stosunku pracy, jest zatem przeciwny ustawie, co zgodnie z art. 94 k.c. pociąga za sobą nieważność tej czynności prawnej,

w której go zastrzeżono, tj. zawartej między stronami w dniu 15 lipca 2003 r. umowy o pracę.

Z powyżej przedstawionych przyczyn stanowisko Sądu Apelacyjnego o nieważności zawartego przez strony „aneksu do umowy o pracę” odpowiada w konsekwencji obowiązującym przepisom, wobec czego zarzuty skargi kasacyjnej w tym zakresie uwzględnione być nie mogą.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że mimo nieważności zawartej umowy o pracę (nieważności niepodlegającej konwalidacji) strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowania takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 27 marca 2000 r., I PKN 558/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 512; 5 listopada 2003 r., I PK 633/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 346; 12 stycznia 2005 r., I PK 123/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 231; 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 9, poz. 487, czy 8 czerwca 2010 r., I PK 16/10, LEX nr 607243). Z ustaleń faktycznych poczynionych w tej sprawie wynika jednak, że odwołujący się w okresie pracy na stanowisku likwidatora nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia, nie był nikomu podporządkowany, nie miał też wyznaczonego czasu i miejsca pracy. Tymi ustaleniami Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), albowiem nie mogą być podważane zarzutami naruszenia prawa materialnego, a jedyny zarzut procesowy podniesiony przez skarżącego nie zasługuje na uwzględnienie, bo dotyczy naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., zaś zgodnie z utrwalonymi poglądami judykatury, taki zarzut może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną wtedy, gdy uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie posiada wszystkich koniecznych elementów lub gdy zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną. Chodzi o sytuację, gdy treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania wyroku (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 października 1997 r., I CKN 312/97; z dnia 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 656/01 i z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/02, niepublikowane oraz z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999 nr 4, poz. 83; z dnia 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753 i z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, LEX nr 497691). Tego rodzaju wadliwości w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego odnośnie do przyczyn, dla których nie zostały uwzględ-

nione zarzuty skarżącego co do nawiązania umowy o pracę na stanowisku likwidatora *per facta concludentia*, Sąd Najwyższy zaś się nie dopatrył. W motywach orzeczenia precyzyjnie bowiem wyjaśniono, jakich elementów charakteryzujących stosunek pracy zabrakło w stosunku prawnym łączącym odwołującego się z zainteresowaną spółką w likwidacji i na jakiej podstawie wyprowadzono takie wnioski. Biorąc więc pod uwagę wiążące Sąd Najwyższy ustalenia, nie można przypisać żadnego błędu rozumowaniu Sądu Apelacyjnego, że wykonując obowiązki likwidatora, odwołujący się nie był faktycznie pracownikiem zainteresowanej spółki w likwidacji, albowiem realizowany między stronami stosunek prawny nie odpowiadał cechom stosunku pracy określonym w art. 22 § 1 k.p. (brak podporządkowania pracowniczego, brak wyznaczonego czasu i miejsca świadczenia pracy, wreszcie brak wynagrodzenia). Również zatem i w tym zakresie skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====