

Wyrok z dnia 13 września 2011 r.

I UK 38/11

Specjalne wynagrodzenie roczne (z tytułu „Karty Hutnika”) przysługujące pracownikom huty na podstawie układu zbiorowego pracy stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (§ 1 i § 2 ust. 1 pkt 27 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe; Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Romualda Spyt, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 13 września 2011 r. sprawy z odwołania Huty B. Spółki z o. o. z siedzibą w D.G. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w S. o pisemną interpretację przepisów w sprawie wymiaru składek, na skutek skargi kasacyjnej Huty B. Spółki z o.o. z siedzibą w D.G. od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 13 września 2010 r. [...]

- 1) o d d a l i ł skargę kasacyjną;
- 2) zasądził od Huty B. Spółki z o.o. w D.G. na rzecz organu rentowego kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Decyzją z dnia 10 marca 2009 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w S. uznał za nieprawidłowe stanowisko płatnika składek Huty B. Spółki z o.o. w D.G. zawarte w złożonym w trybie art. 10 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 ze zm.) wniosku o pisemną interpretację sposobu i zakresu stosowania przepisu § 2 ust. 1 pkt 27 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpie-

czenie emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1105 ze zm.; dalej jako rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru lub rozporządzenie). Według organu ubezpieczeń społecznych, przyjęta przez płatnika składek interpretacja była nieprawidłowa, bo specjalne dodatkowe wynagrodzenie roczne z tytułu „Karty Hutnika”, przewidziane w art.18 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego w Hucie B., stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Rozpoznając odwołanie od powyższej decyzji, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 9 listopada 2009 r. zmienił ją i uznał, że dokonana przez płatnika składek interpretacja zawarta we wniosku z 10 lutego 2009 r. o braku podstaw do odprowadzania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od dodatkowego wynagrodzenia rocznego z tytułu „Karty Hutnika” przewidzianego w art. 18 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Huty B. Spółki z o.o. była prawidłowa.

Sąd ten ustalił, że obowiązujący u wnioskodawcy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z maja 2005 r. w art. 18 pkt 1 przewiduje, że niezależnie od określonych w tym układzie świadczeń pracownikowi przysługuje dodatkowe specjalne wynagrodzenie roczne z tytułu „Karty Hutnika” oraz tradycyjny dodatek z okazji obchodów „Dnia Hutnika”, które to świadczenia są wypłacane zgodnie z załącznikiem nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Załącznik ten, zatytułowany „Zasady przyznawania i wypłaty dodatkowego specjalnego wynagrodzenia rocznego z tytułu Karty Hutnika”, przewiduje, że specjalne wynagrodzenie roczne wynosi 5% podstawy po przepracowaniu 5 lat i wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, aż do 20% podstawy po przepracowaniu 20 lat pracy. Jego wypłata następuje w maju. Uprawnionymi do jego otrzymania są pracownicy, którzy przepracowali pełny okres obliczeniowy i posiadają wymagany staż pracy w zakładach hutniczych. W załączniku są określone sytuacje, w których prawo do specjalnego wynagrodzenia nie przysługuje, a w których jego wysokość ulega obniżeniu. Ponadto, akt ten ustanawia 4 maja „Dniem Hutnika”, wolnym od pracy. W ust. 5 pkt III załącznika przewidziano również wypłatę wszystkim pracownikom zatrudnionym w Hucie tradycyjnego dodatku z okazji „Dnia Hutnika”. Specjalne wynagrodzenie roczne wypłacane jest w formie pieniężnej.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z art. 18 w związku art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.; dalej jako

ustawa systemowa) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy stanowi osiągnięty przez te osoby przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Za przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 51, poz. 307 ze zm.) uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. Z podstawy wymiaru składek są wyłączone niektóre rodzaje przychodów szczegółowo wyliczone w § 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru. Wśród nich w pkt 27 ust. 1 § 2 rozporządzenia wskazano dodatkowe świadczenia niemające charakteru deputatu przyznawane na podstawie przepisów szczególnych - kart branżowych lub układów zbiorowych pracy, tj. ekwiwalent pieniężny z tytułu zwrotu kosztów przejazdów urlopowych, świadczenia na pomoce naukowe dla dzieci, świadczenia przyznawane z tytułu uroczystych dni, jak tradycyjne „barbórkowe”, z wyjątkiem nagród pieniężnych wypłacanych z tytułu uroczystych dni.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przewidziane w art. 18 pkt 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Huty świadczenie w postaci dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie ma charakteru deputatu, gdyż jest wypłacane w gotówce, ma za to charakter branżowy i jest wypłacane na podstawie przepisów szczególnych w postaci układu zbiorowego pracy. Równocześnie, zdaniem Sądu, świadczenie to nie stanowi nagrody pieniężnej wypłacanej z tytułu uroczystego dnia, gdyż zarówno prawo do niego, jak i jego wysokość zależą od ziszczenia się szeregu przesłanek pozytywnych i negatywnych, nie pozostawiając pracodawcy miejsca na dowolność i uznaniowość. Użyte w przepisie § 2 ust. 1 pkt 27 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru pojęcie „świadczenia” jest szersze niż pojęcie „nagrody pieniężnej” i obejmuje zarówno świadczenia niepieniężne, jak i te wyrażone w pieniądzu. Zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest przeszkód do uznania, że świadczenie wypłacone w pieniądzu w związku z uroczystym dniem branżowym jest zwolnione z obowiązku naliczenia składek na ubezpieczenia spo-

łeczne.

Wyrokiem z dnia 13 września 2010 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach, uznając zasadność wniesionej apelacji organu rentowego, zmienił zaskarżony wyrok i odwołanie wnioskodawcy oddalił.

Sąd ten, powołując się na przepis § 2 ust. 1 pkt 27 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru podkreślił, że regulacja ta stanowiąca wyjątek od wskazanej w § 1 tego rozporządzenia reguły zobowiązującej do opłacania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe winna być interpretowana bardzo ściśle. Podniósł, że pomimo braku ustawowego uregulowania różniącego wprost „barbórkowe” od nagród pieniężnych wypłacanych z tytułu uroczystych dni przy wykładni tych pojęć należy odwołać się do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa - Karty Górnika (Dz.U. z 1982 r. Nr 2, poz. 13 ze zm., dalej jako Karta Górnika), do którego rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru poprzez pojęcie „barbórkowego” nawiązuje. Karta Górnika w zakresie praw honorowych w przepisie § 3 ust. 2 ustanawia nagrody z okazji Dnia Górnika, w wysokości jednomiesięcznego a nawet jednodniowego wynagrodzenia, zaś w ust. 3 przewiduje, że pracownikom górnictwa przysługuje ponadto tradycyjne „barbórkowe” w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym stanowiącym równowartość świadczenia w naturze. Ponad omawiane świadczenia honorowe Karta Górnika już jako przywilej w zakresie płac przewiduje także specjalne wynagrodzenia miesięczne, zróżnicowane z uwagi na charakter wykonywanej pracy oraz staż pracy (§ 9 Karty Górnika).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, z treści powyższych uregulowań wynika zatem, że co do zasady „barbórkowe” jest prawem honorowym, przyznawanym nie tylko z okazji uroczystego dnia, ale obok przyznawanych z tej okazji nagród pieniężnych, a ponadto przyznawanym w naturze, a tylko ewentualnie w ekwiwalencie. Odnosząc powyższe rozważania do regulacji prawnej zawartej w art. 18 pkt 1 Zakładowego Układu Zbiorowego dla Pracowników Huty Sąd wskazał, że pracownikom wnioskodawcy przysługiwało zarówno dodatkowe specjalne wynagrodzenie roczne z tytułu „Karty Hutnika”, jak i tradycyjny dodatek z okazji obchodów „Dnia Hutnika”, przy czym oba te świadczenia były wypłacane zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego. Załącznik nr 10 ustalał bardzo szczegółowe zasady przyznawania „specjalnego wynagrodzenia rocznego”, różniąc go co do wysokości w zależności od posiadanego przez pracownika stażu

pracy i wskazując podstawę jego obliczenia w odniesieniu do rocznego wynagrodzenia pracownika, a także zawierał regulacje określające, w jakich przypadkach specjalne wynagrodzenie nie przysługuje, czy też ulega obniżeniu i o ile. Z kolei w pkt III ust. 5 i 6 załącznika określono zasady wypłacania „tradycyjnego dodatku z okazji Dnia Hutnika”. Dodatek ten był wypłacany w dniu 10 maja danego roku wszystkim pracownikom zatrudnionym w Hucie, a jego wysokość ustalana była corocznie w ramach dysponowanych środków na wynagrodzenia w wysokości 100% średniej dniówki w Hucie.

W ocenie Sądu, porównanie obu regulacji prawnych odnoszących się do „specjalnego wynagrodzenia rocznego” i „tradycyjnego dodatku” ustanowionych w Zakładowym Układzie Zbiorowym z odpowiadającymi im świadczeniami honorowymi przewidzianymi w Karcie Górnika pozwala na przyjęcie, że jedynie „tradycyjny dodatek” odpowiada analogicznym kryteriom jak „barbórkowe”. Był bowiem świadczeniem wypłacanym z okazji „Dnia Hutnika”, w ściśle określonym dniu, tj. 10 maja, a ponadto, podobnie jak tradycyjne „barbórkowe”, przysługiwał wszystkim pracownikom Huty w jednolitej, relatywnie niewielkiej wysokości. Można go tym samym uznać za prawo honorowe, symboliczne, w przeciwieństwie do „specjalnego wynagrodzenia rocznego”, które spełnia kryteria rocznej nagrody pieniężnej, przyznawanej nawet nie z tytułu uroczystego dnia, jako że sam UZP nie nawiązuje w tym zakresie do Dnia Hutnika, tj. 4 maja, a jedynie do „Karty Hutnika”, a jedynie wypłacanej w maju, przyznawanej tylko niektórym pracownikom, po spełnieniu szeregu warunków i w zróżnicowanej wysokości, nieodpowiadającej jakimkolwiek świadczeniu w naturze. Oceny tej nie może zmienić fakt zniesienia „tradycyjnego dodatku” postanowieniami Protokołu dodatkowego [...] z dnia 17 kwietnia 2008 r., bowiem w niczym nie zmieniło to charakteru „specjalnego wynagrodzenia rocznego”. W tym świetle bez znaczenia pozostaje fakt, że „specjalne wynagrodzenie roczne” jest przyznawane na podstawie układu zbiorowego pracy, czyli spełnia przesłankę określoną w § 2 ust. 1 pkt 27 rozporządzenia, skoro nie spełnia przesłanki dalszej, tzn. nie jest świadczeniem przyznawanym z tytułu uroczystego dnia, analogicznym do tradycyjnego „barbórkowego”.

Z powyższą interpretacją spornego przepisu nie zgodziła się Huta B. w złożonej przez siebie skardze kasacyjnej i zaskarżając w całości wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach, zarzuciła naruszenie § 2 ust. 1 pkt 27 rozporządzenia, przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie. Z powołaniem się na powyższy zarzut wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i rozpoznanie sprawy co do istoty

poprzez zmianę zaskarżonej decyzji organu i uznanie za prawidłowe stanowiska skarżącego o braku podstaw do odprowadzania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od dodatkowego wynagrodzenia rocznego z tytułu Karty Hutnika.

W uzasadnieniu skargi skarżąca podniosła, że do roku 2008 w Hucie B. przysługiwały pracownikom dwa niezależne od siebie świadczenia: specjalne wynagrodzenie roczne oraz tradycyjny dodatek, oba wypłacane z okazji Dnia Hutnika przypadającego na 4 maja. W roku 2008 protokołem dodatkowym nr 5 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zniesiono świadczenie w postaci tradycyjnego dodatku, pozostawiając jako jedyne świadczenie branżowe dodatkowe specjalne wynagrodzenie roczne wypłacane każdorazowo w maju danego roku. Wypłata tego świadczenia w dniu 4 maja, tj. w Dniu Hutnika, byłaby niemożliwa z uwagi na fakt, iż jest to dla pracowników Huty dzień wolny od pracy. Z tego też powodu jako okres wypłaty przyjęto miesiąc maj, co zdaniem skarżącego dotyczy wyłącznie trybu wypłacania świadczenia i nie wpływa na jego charakter jako świadczenia wypłacanego z tytułu uroczystego dnia.

Ponadto według skarżącego, nie można przy interpretacji spornego przepisu odwoływać się do Karty Górnika z uwagi na to, że przywileje branżowe określone Kartą Górnika są uregulowane przepisami prawa, natomiast przywileje określone tzw. Kartą Hutnika wynikają w całości z uregulowań przepisów zbiorowego prawa pracy zawartych w zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy. Nie można zatem poprzez wykładnię przepisów Karty Górnika dokonywać oceny postanowień konkretnego zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego w zupełnie innej branży przemysłu. Skarżący wskazał również, że przepisy Karty Górnika pochodzą z roku 1981, a więc są wcześniejsze niż przepisy rozporządzenia w sprawie wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, które pochodzą z roku 1998. Uzasadnione jest zatem twierdzenie, że gdyby ustawodawca zamierzał wprost odwołać się do przepisów Karty Górnika, to wskazałby w rozporządzeniu w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru właściwe przepisy lub cały akt prawny. Według skarżącego, podkreślenia wymaga też fakt, że pojęcie „świadczenia” nie zostało zdefiniowane przepisami rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru i w związku z tym zakres znaczeniowy tego pojęcia należy interpretować dość szeroko, uwzględniając wszelkie świadczenia niemające charakteru nagrody, której definicji rozporządzenie również nie zawiera. Dodatkowe wynagrodzenie przyznawane pracownikom Huty B. niemające charakteru nagrody

należy zatem uznać za „świadczenie”, a co za tym idzie za przychód niestanowiący podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Organ rentowy wnosił o odrzucenie, bądź oddalenie skargi kasacyjnej i o zasądzenie od skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej wynika, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 ustawy, tj. przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. Szczegółowy katalog wyłączeń niektórych rodzajów tych przychodów z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zawiera § 2 rozporządzenia wydanego na podstawie upoważnienia zawartego w art. 21 ustawy systemowej. Jak trafnie wskazał Sąd Apelacyjny, przepisy rozporządzenia jako ustanawiające wyjątki od zasady ustalania podstawy wymiaru składek od wszystkich przychodów ze stosunku pracy wykładane muszą być ściśle.

W myśl § 2 ust. 1 pkt 27 rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowią dodatkowe świadczenia niemające charakteru deputatu przyznawane na podstawie przepisów szczególnych - kart branżowych lub układów zbiorowych pracy, tj. ekwiwalent pieniężny z tytułu zwrotu kosztów przejazdów urlopowych, świadczenia na pomoce naukowe dla dzieci, świadczenia przyznawane z tytułu uroczystych dni, jak tradycyjne „barbórkowe”, z wyjątkiem nagród pieniężnych wypłacanych z tytułu uroczystych dni. Nie budzi wątpliwości, że katalog dodatkowych świadczeń niestanowiących podstawy wymiaru składek jest zamknięty; są nimi tylko świadczenia wy-

mienione w tym przepisie, a wśród nich świadczenia przyznawane z tytułu uroczystych dni na podstawie kart branżowych lub układów zbiorowych pracy. Bez wątpienia nie chodzi przy tym o każde świadczenie wypłacane pracownikom określonej branży w okresie, na który przypada ich święto. Precyzując pojęcie „świadczenia przyznawanego z tytułu uroczystych dni”, ustawodawca odwołał się bowiem do tzw. tradycyjnego „barbórkowego”, stąd trudno odmówić racji Sądowi odwoławczemu, że kwestia charakteru tego ostatnio wymienionego świadczenia ma podstawowe znaczenie dla wykładni § 2 ust. 1 pkt 27 rozporządzenia w tej części, w której wyłącza z podstawy wymiaru składek inne świadczenia przyznawane z tytułu uroczystych dni. Nie budzi też wątpliwości, że w świetle § 3 ust. 3 Karty Górnika tradycyjne „barbórkowe” jest prawem honorowym, przyznawanym z okazji Dnia Górnika i co do zasady jako świadczenie w naturze, a tylko ewentualnie w ekwiwalencie pieniężnym. Zgodzić należy się z Sądem Apelacyjnym, że charakter analogiczny do tradycyjnego „barbórkowego” miał w przypadku wnioskodawcy jedynie wypłacany w dniu 10 maja danego roku „tradycyjny dodatek z okazji Dnia Hutnika”, który przysługiwał wszystkim pracownikom Huty w jednolitej, niewielkiej wysokości (100% średniej dniówki w Hucie). Można go było zatem uznać za prawo honorowe, symboliczne, przysługujące z tytułu uroczystego dnia, podobnie jak tradycyjne „barbórkowe”. Takiego charakteru z pewnością pozbawione jest zaś specjalne wynagrodzenie roczne przysługujące pracownikom wnioskodawcy na podstawie art. 18 pkt 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z maja 2005 r. Biorąc pod uwagę wynikające z załącznika nr 10 do układu zasady przyznawania tego wynagrodzenia, jak i jego wysokość (między innymi roczny okres obliczeniowy, roczne wynagrodzenie jako podstawa do obliczenia wysokości specjalnego wynagrodzenia rocznego, wynoszącego od 5% do 20% podstawy w zależności od stażu pracy), uznać należy, że jest to dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłacane nie z tytułu uroczystego dnia, a jedynie w okresie, na który przypada Dzień Hutnika, przysługujące pracownikom Huty na zasadach zbliżonych do analogicznych świadczeń wypłacanych pracownikom innych branż w oparciu o obowiązujące ich zakładowe źródła płacowe, czy też pracownikom sfery budżetowej na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.). Brak jest zaś przesłanek do stwierdzenia, że w zamyśle ustawodawcy tego rodzaju dodatkowe przychody pracowników osiągnięte w ciągu roku miałyby nie stanowić podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, skoro nawet nagrody pieniężne przy-

znawane z tytułu uroczystego dnia taką podstawę stanowią (§ 2 ust. 1 pkt 27 *in fine* rozporządzenia).

Z tych względów Sąd Najwyższy za prawidłowy uznał pogląd Sądu Apelacyjnego, że specjalne wynagrodzenie roczne przysługujące pracownikom wnioskodawcy z tytułu Karty Hutnika stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, wobec czego z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====