



Sygn. akt I PK 212/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M.M.

przeciwko CNH P. Spółce z o.o. w P.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 czerwca 2012 r.,

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

z dnia 11 sierpnia 2011 r., sygn. akt [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1, 2 i 3 i sprawę w tym
zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P. do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 sierpnia 2011 r. Sąd Okręgowy – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. po rozpoznaniu apelacji obu stron zmienił wyrok Sądu Rejonowego w P. z dnia 28 stycznia 2010 r., zasądający od pozwanej CNH Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na powoda M.M. kwotę 17.346,96 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy w pozwanej Spółce na dotychczasowe warunki pracy i płacy i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.782,32 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem jej podjęcia (pkt I wyroku), a także zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję (pkt II wyroku), oddalił apelację pozwanej (pkt III wyroku) oraz sprostował oczywistą omyłkę w komparycji wyroku Sądu Rejonowego przez zmianę imienia powoda z „M.” na „M” (pkt IV wyroku).

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 grudnia 1992 r., początkowo na stanowisku kierownika oddziału utrzymania ruchu, a od 1 października 2007 r. jako kierownik wydziału malarni. Od zatrudnionego na tym stanowisku wymaga się zapewnienia planowej realizacji procesów lakierniczych w ciągu produkcyjnym, gwarantującego ciągłą i planową produkcję wydziałów kooperujących. Do zakresu odpowiedzialności powoda należały między innymi dbanie o „jakość i terminowość realizowanych procesów lakierniczych, organizacja pracy wydziału w celu optymalnego wykorzystania zasobów, wykonanie założonych wskaźników skuteczności pracy, a także analiza wykonania i podejmowania działań korygujących”. W realizacji celów wydziału miał współdziałać z wydziałami produkcyjnymi - w obszarze realizacji produkcji detali w ciągu produkcyjnym, z magazynem - w zakresie dostępności detali do lakierownia i zaopatrzenia w materiały bezpośrednio produkcyjne, z działem planowania produkcji - w zakresie przygotowania produkcji i kolejności wykonywanych detali, z działem HR - w zakresie zapotrzebowania na pracowników i dyscypliny pracy. Bezpośrednim przełożonym powoda był manager produkcji J.L., zatrudniony u pozwanej do dnia 11 września 2009 r. Od maja 2009 r. w miejsce Z.P. dyrektorem

ds. przemysłowych Spółki został T.Ś.. W dniu 23 lipca 2009 r. pozwana poinformowała związki zawodowe o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę, jako jego przyczyny wskazała: brak realizacji zadań podległego powodowi wydziału, straty wynikające z niewłaściwego sposobu zarządzania wydziału, utratę zaufania jako do osoby zarządzającej wydziałem produkcyjnym. Związki zawodowe nie wyraziły zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, ale zaproponowały zmianę jego stanowiska pracy. W okresie od 24 lipca 2009 r. do 11 stycznia 2010 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W tym okresie zastępował go nowo zatrudniony pracownik K.K.. Po powrocie ze zwolnienia lekarskiego powód otrzymał wypowiedzenie ze względu na: 1) brak osiągnięcia i realizacji założonych i przyjętych przez spółkę parametrów jakościowych i wydajnościowych w podległym mu wydziale malarni i wiążącą się z tym niezadowolającą ocenę jego pracy, 2) brak możliwości dalszego rozwoju kierowanego przez powoda wydziału w ramach nowych standardów World Class Manufacturing, przyjętych przez pracodawcę, czego dowodem był brak widocznej poprawy efektów pracy w ciągu ostatnich dwóch miesięcy, 3) brak realizacji poleceń dyrektora zakładu w zakresie postępowania z pomalowanymi elementami, co „skutkowało” spadkiem jakości wyrobów, 4) brak realizacji poleceń dyrektora zakładu w zakresie właściwego oznakowania pól odkładczych, izolatorów braków, miejsc i sposobów magazynowania pomalowanych wyrobów, czego skutkiem były zakłócenia procesów logistycznych w zakładzie, a w następstwie znaczne straty finansowe, 5) nieprawidłowości w zakresie zarządzania podległym obszarem (braki farby na wydziale), co wykazał audyt przeprowadzony przez firmę F. R., 6) utratę zaufania z uwagi na niezadowolające wyniki kierowanego Wydziału oraz nieprawidłowości w procesie zarządzania.

W roku 2009 skuteczność wydziału kierowanego przez powoda wynosiła przeciętnie 45,66 %, a w okresie kiedy zastępował go K.K. - 35,14 %. Od lutego do lipca 2010 r. kiedy funkcję kierownika wydziału malarni pełnił J.I. skuteczność przeciętnie wynosiła 50%. Pracę na tym wydziale, oprócz pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez pozwaną, świadczyli również pracownicy zatrudniani przez agencje pracy tymczasowej, których umiejętności po odbytych szkoleniach pozwalały jedynie na wykonywanie prostych czynności, tymczasem w

rzeczywistości wykonywali wszystkie prace. Plan zatrudnienia przygotowywał kierownik wydziału inżynierii przemysłowej R.L. Sąd Rejonowy dokonał również ustaleń w zakresie inicjowania przez powoda szkoleń dla pracowników w malowaniu pistoletami oraz wpływu innych wydziałów na wyniki wydziału malarni, a także co do funkcjonowania wprowadzanego w zakładzie programu World Class Manufacturing, którego jednym z założeń jest walka ze stratami i produkcja na najwyższym poziomie.

W pozwie powód domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, twierdząc, że wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nieuzasadnione i nieprawdziwe, a pracodawca naruszył art. 38 k.p. Ostatecznie powód rozszerzył żądanie i obok przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy za jeden miesiąc, ewentualnie o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za uzasadnione i zasądził od pozwanej na jego rzecz kwotę 17.346,96 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Sąd ten wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę naruszało warunki formalne, tj. art. 38 k.p., jak również było nieuzasadnione, gdyż brak było podstaw do wypowiedzenia powodowi stosunku zatrudnienia. Jednocześnie Sąd nie uwzględnił roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądził od pozwanej na rzecz powoda trzymiesięczne odszkodowanie ze względu na brak perspektyw dobrej współpracy powoda z przełożonym T.Ś., przyjmując, że nie można pomijać słusznego interesu pracodawcy (art. 45 k.p.) wynikającego z tego, że współpraca aktualnego kierownika malarni J. I. z dyrektorem T.Ś. „układa się bardzo dobrze, co znajduje także pewne odzwierciedlenie w wynikach tego Wydziału”.

Apelacje od tego wyroku wniósł obie strony.

Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną, natomiast uwzględnił apelację powoda ze względu na zakończenie pracy przez byłego przełożonego T.Ś. i zmienił zaskarżony wyrok oraz przywrócił powoda do pracy „na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych i wyczerpujących ustaleń faktycznych,

które w konsekwencji doprowadziły do logicznie prawidłowych, a przy tym trafnych i niesprzecznych wniosków, które w pełni zaaprobował i przyjął jako własne. Wskazał, że podana w wypowiedzeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być - wbrew twierdzeniu pozwanej - jasna i „weryfikowalna wg obiektywnych kryteriów” nie tylko dla stron rozwiązanego stosunku pracy, lecz również dla sądu pracy. Rację przyznał Sądowi Rejonowemu, że „cztery pierwsze przyczyny wypowiedzenia nie są konkretne i jasne”. T.Ś. został dyrektorem w pozwanej na początku maja 2009 r., zaś w drugiej połowie lipca 2009 r. powód poszedł na zwolnienie. Wątpliwe było, aby przez okres 3 miesięcy współpracy T.Ś. z powodem, możliwa była miarodajna ocena przez tego przełożonego jakości i możliwości rozwojowych pracy powoda. Nie można też czynić powodowi zarzutu co do „osiągnięć” wydziału malarni za półroczny okres jego nieobecności w pracy. „Zresztą nie do końca wiadomo o jaki ‘ostatni okres’ pracy powoda chodzi, gdyż nie został on osadzony w czasie. Kolejne dwie przyczyny związane z nierealizowaniem poleceń dyrektora zakładu również są niekonkretne. Nie wiadomo jakie polecenia zostały w tym zakresie wydane powodowi, a pozwana tego nie wykazała”.

Nadto wszystkie, a więc również i dwie pozostałe przyczyny wypowiedzenia „są nieuzasadnione, co wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, w tym również świadkowie zawnioskowani przez stronę pozwaną”. Zarówno stopień wdrożenia programu World Class Manufacturing, jak i skuteczność kierowanego przez powoda wydziału w okresie świadczenia przez niego pracy nie odbiegała od innych wydziałów. Przeciwnie, „w niektórych obszarach tego Wydziału wdrożono bowiem już drugi krok tego programu, podczas gdy istniały wydziały, które nie zrealizowały żadnego kroku. Zarówno z zeznań powoda, jak i świadka J. I. wynika, że w zakładzie były oznaczone izolatory braków, natomiast nie były oznaczone pola odkładcze, zaś odpowiedzialność za nadprodukcję ponosił Wydział Planowania. Następca powoda osiągał gorsze wyniki w zakresie skuteczności w Wydziale Malarni niż powód. Kolejny kierownik Wydziału Malarni - J. I. wyniki te nieznacznie polepszył, jednocześnie wskazując, że ograniczenie zużycia farby nastąpiło niedawno (długo po odejściu powoda), przez zmniejszenie ciśnienia farby i powietrza w maszynach. Co istotne, pozwana nie przedstawiła raportu z audytu, na którego wyniki się powołuje”. Wydział malarni był wydziałem technologicznie

trudnym, zarządzanie nim wymagało współpracy z innymi wydziałami. Równocześnie powód nie mógł liczyć na poparcie swego przełożonego T. Ś. Skoro powód nie miał kompetencji do wydawania poleceń kierownikom innych wydziałów, z którymi musiał współpracować celem efektywnego zarządzania własnym Wydziałem, to nie można mu czynić zarzutu, że wydziałem tym nieprawidłowo zarządzał. Tym samym również wskazana w wypowiedzeniu utrata zaufania z uwagi na niezadowalające wyniki kierowanym wydziałem oraz nieprawidłowości w procesie zarządzania, „jawi się jako nieprawdziwa i nieuzasadniona”.

W zakresie naruszenia trybu konsultacji związkowej z art. 38 k.p. Sąd Okręgowy podkreślił, że wprawdzie przyczyny wypowiedzenia wskazane w zawiadomieniu związkom zawodowym nie musi być identycznie zredagowana jak ta wskazana w wypowiedzeniu, jednakże powinny mieć „tożsamą merytorycznie treść”. Tymczasem trzy przyczyny wskazane w piśmie do związków „są co najmniej niepełne w stosunku do sześciu wskazanych w wypowiedzeniu”. Z pisma tego „nie wiadomo bowiem jakich zadań nie realizował powód kierując Wydziałem Malarni, jakie straty z tego wynikły, z uwagi na co pracodawca utracił zaufanie do powoda”.

Równocześnie ze względu na odejście z pracy u pozwanej w kwietniu 2011 r. przełożonego powoda (T.Ś.), Sąd Okręgowy uznał, że odpadła główna przyczyna nieuwzględnienia roszczenia powoda o przywrócenie do pracy. Powód nie był skonfliktowany z załogą pozwanej, nie można też wykluczyć jego dobrej współpracy z nowym przełożonym. W konsekwencji możliwe stało się przywrócenie go do pracy, biorąc pod uwagę jego wieloletnią, prawidłową pracę u strony pozwanej, jak i u jej poprzedników prawnych, głównie na stanowiskach kierowniczych.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie: 1/ „art. 45 i 30 Kodeksu pracy oraz 229 kpc poprzez uznanie że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę nie jest zasadne z uwagi na niekonkretność i niejasność wskazanych tam przyczyn”, 2/ art. 38 § 1 k.p. przez uznanie, że przyczyny zawarte w piśmie powiadamiającym związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę są niekonkretne i niejasne oraz różnią się od przyczyn zawartych w treści wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, 3/ „art. 45 § 2 Kodeksu pracy oraz art. 477(1) kpc i art. 282 kpc” przez oparte na nieprzekonywującym i

nieuzasadnionym założenie, że współpraca powoda z nowym przełożonym i innymi przedstawicielami pracodawcy po przywróceniu do pracy ułoży się dobrze, 4/ art. 321 k.p.c. poprzez wykroczenie w ustaleniach poza okoliczności faktyczne, których powód nie podnosił w toku procesu przed Sądami pierwszej i drugiej instancji, 5/ art. 382 k.p.c. w związku z art. 227 i 328 § 2 k.p.c. przez „pominięcie części materiału dowodowego w postaci pominięcia części zeznań świadków: J.L., J.I., P.T. i R.L. oraz zeznań występującego w charakterze strony T.Ś. a także dokumentów obrazujących efektywność pracy powoda”.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania jest występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, czy „Sąd Orzekający może ingerować w treść złożonego pracownikowi oświadczenia woli w ten sposób, iż uznaje przyczyny zawarte w wypowiedzeniu za niekonkretne podczas gdy pracownik w ogóle nie podnosił tego zarzutu. Innymi słowy, czy sąd ma prawo odmiennie niż adresat wypowiedzenia, ustalać czy treść wypowiedzenia jest dla pracownika zrozumiała i jasna”. Zaskarżone orzeczenie narusza również w sposób oczywisty przepisy postępowania wskazane powyżej w podstawie skargi kasacyjnej. „Sąd Okręgowy przyjmując ustalenia Sądu rejonowego za swoje popełnił błąd Sądu Rejonowego orzekając ponad żądanie zakreślone stanem faktycznym opisanym przez powoda”. Tymczasem „Sąd Orzekający nie może samodzielnie ingerować w treść złożonego oświadczenia woli określając swoją rolę jako adresata i recenzenta doręzonego wypowiedzenia umowy o pracę”, a Sąd Okręgowy „orzekł nie opierając się na zarzutach powoda lecz na własnych przez siebie sformułowanych (co jest wynikiem wcielenia się w rolę adresata-recenzenta treści wypowiedzenia)”. W ocenie skarżącej, powód rozumiał wskazane mu przyczyny wypowiedzenia doskonale i polemizował z nimi w toku procesu wyrażając swoje odmienne zdanie”. były zrozumiałe dla powoda, a zatem nie można było uznać, że ich „treść jest niekonkretna i niejasna”. Przywrócenie do pracy powoda zostało oparte na niepewnym rokowaniu, że powód „ułoży sobie z owym kierownictwem należytą współpracę”, bez poczynienia ustaleń, czy „obecni przełożeni chcą aby powód wrócił na poprzednio zajmowane stanowisko zwłaszcza, że jest ono obsadzone przez nowego kierownika J.I., z pracy którego są zadowoleni”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez oddalenie powództwa albo zasądzenie odszkodowania w razie uznania, że wypowiedzenie było niezasadne, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania procesowego za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy. Wprawdzie nie ma procesowych przeszkód, aby w ramach rozpoznania wniesionego odwołania od dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę sąd pracy stwierdził naruszenie art. 30 § 4 k.p. przez wadliwe wskazanie pracownikowi przyczyn wypowiedzenia ze względu na ich „niekonkretność, lakoniczność lub ogólnikowość” nawet w przypadku, gdy pracownik kontestuje jedynie ich merytoryczną zasadność, ale jest to możliwe, dopuszczalne i usprawiedliwione tylko wtedy, gdy nie budzi wątpliwości wadliwe podanie pracownikowi przyczyn wypowiedzenia niekonkretnych w sposób trudny do zidentyfikowania lub niezrozumiały, co wyklucza (przekreśla) możliwość ich sądowej weryfikacji. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w rozpoznawanej sprawie, w której pozwany przedstawił powodowi sześć przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, które Sądy obu instancji poddały merytorycznej weryfikacji, nietrafnie oceniając je jako niezasadnione. Sądy w procesie cywilnym, z wyjątkiem Sądu Najwyższego, który jest związany granicami zaskarżenia oraz granicami podstaw skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), są zobowiązane rozważyć cały materiał procesowy i stosują prawo według zasady *da mihi factum, dabo tibi ius*. Wprawdzie Sądy obu instancji uznały, że „cztery pierwsze przyczyny określone w wypowiedzeniu” nie były „konkretne i jasne”, ale także te przyczyny poddały merytorycznej ocenie, nietrafnie uznając wszystkie wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia za niezasadniające wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Tymczasem znajomości i zasadności przyczyn zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie odmówiła nawet reprezentująca go

międzyzakładowa organizacja związkowa, która wprowadzi „nie zgodziła się na rozwiązanie umowy z członkiem naszego związku”, uznając jednak, że „może nie spełnia stawianych mu zadań i oczekiwań nowo powołanego zarządu”, ale postulowała wykorzystanie na innym stanowisku pracy powoda, dla którego „jest nadal miejsce w naszym zakładzie”. Skoro związki zawodowe i powód zrozumiały postawione mu zarzuty, zawarte we wskazanych powodowi przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę, które zostały poddane merytorycznej ocenie, to w zaskarżonym wyroku Sąd drugiej instancji wadliwie zastosował art. 30 § 4 k.p., bezpodstawnie przyjmując, że pozwany pracodawca wskazał powodowi „lakoniczne i ogólnikowo” przyczyny wypowiedzenia.

W razie skorzystania przez powoda z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, po uzyskaniu od reprezentującej go organizacji związkowej informacji o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę, pozwany nie miał obowiązku ponownienia konsultacji zamiaru wypowiedzenia, które zostało oparte na tych samych rodzajowo, nadal aktualnych i wcześniej skonsultowanych przyczynach wypowiedzenia, które nie uległy zmianie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 25/95, OSNP 1996 nr 4, poz. 60). W konsekwencji istotnie kontrowersyjne było przyjęcie w zaskarżonym wyroku, jakoby pozwany pracodawca naruszył art. 38 k.p., który wyraża obowiązek konsultacji, a nie stanowczego współudziału reprezentującej pracownika organizacji związkowej w rozwiązywaniu umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd drugiej instancji nietrafnie zanegował to, że wskazane (podniesione przez pozwanego pracodawcę) zarzuty do pracy kierowniczej powoda, które uzyskały procesowe potwierdzenie w zakresie rzeczowych okoliczności i obiektywnych przyczyn niezadowolenia i niespełniania przez powoda oczekiwań pracodawcy w zakresie jakości i efektywności pracy na zajmowanym kierowniczym stanowisku pracy, nie wypełniały warunku wskazania powodowi konkretnych i obiektywnie weryfikowalnych przyczyn wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. Dokonana przez Sąd drugiej instancji merytoryczna ocena wskazanych przyczyn wypowiedzenia nie była usprawiedliwiona na gruncie art. 45 § 1 k.p. już dlatego, że powód zdawał sobie sprawę z „nadprodukcji” niektórych elementów, ale nie odmawiał przyjmowania ich do malowania, przyczyniając się w ten sposób do

generowania strat zakładu pracy. Z tym problemem poradził sobie jego aktualny następca, osiągający lepsze efekty i wyższą od powoda skuteczność w kierowaniu wydziałem malarni, który „co więcej ograniczył w sposób istotny straty przez redukcję, a także podniósł jakość wyrobów obniżając koszty”. W takich okolicznościach sprawy trudno oczekiwać, a tym bardziej zobowiązywać (zmuszać) pozwanego pracodawcę do przywracania do pracy i dalszego zatrudnienia powoda, który uzyskiwał obiektywnie niższe rezultaty w świadczeniu pracy na stanowisku kierowniczym. W szczególności, pozwany konsekwentnie utrzymuje, że powód nie był w stanie sprostać jego oczekiwaniom wynikającym z nowego modelu „zarządzania kreatywności i wdrażania systemu jakości WCM” i nieprawidłowo zarządzał kierowanym wydziałem malarni. Ze względu na niezadowalające wyniki w wykonywaniu pracy kierowniczej pozwany mógł utracić zaufanie do powoda, a Sądy nie powinny pozbawiać lub ograniczać prawa pozwanego pracodawcy do powierzenia wykonywania pracy kierowniczej innemu pracownikowi, który odpowiedział na wymienione oczekiwania pracodawcy.

Wszystkie te okoliczności powinny być ponownie rozpoznane przed wydaniem wyroku przez Sąd drugiej instancji, który powinien uwzględnić także to, że pozwany pracodawca deklarował zamiar „rozmowy o ewentualnym odszkodowaniu” dla powoda. Także w wywiezionej apelacji pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez „zasądzenie na rzecz powódki dochodzonej przez nią kwoty odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia”, a dopiero na rozprawie apelacyjnej „sprecyzował apelację”, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa. W podobny sposób skarżący pracodawca sformułował skargę kasacyjną jako wniesioną przez „Powoda” od wyroku doręczonego „powódce”, który zaskarżył w całości w imieniu „Powoda”. Te kuriozalne błędy strony pozwanej nie powinny być obojętne przy ferowaniu wyroku po ponownym należyтым rozeznaniu sprawy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.

/tp/