



Sygn. akt II PK 21/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J. K.  
przeciwko Wyższej Szkoły (...) w W.  
o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 12 kwietnia 2018 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 16 września 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 16 września 2016 r. oddalił apelację skarżącej powódki J. K. od wyroku Sądu Rejonowego z 15 kwietnia 2016 r., którym oddalono jej powództwo o odszkodowanie wniesione po rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę 7

stycznia 2015 r. bez wypowiedzenia było poświadczenie nieprawdy w dokumencie księgowym, dotyczącym wypłaty z kasy pozwanej uczelni Wyższej Szkoły (...) środków finansowych na rzecz W. W.

Powódka była zatrudniona jako księgowa. W. W. świadczył usługi remontowo-budowlane dla uczelni. Pobierał zaliczki i wystawiał faktury. Dostarczał je J. P.. Rozliczaniem faktur zajmowała się J. P. i powódka. Wypłaty dokonywane były w kasie uczelni z wystawieniem dokumentu KW. Występowały sytuacje, kiedy J. P. płacił za materiały budowlane oraz za wykonane prace z własnych środków, a następnie odbierał gotówkę w kasie uczelni. W. W. od 25 kwietnia 2014 r. przebywał w zakładzie karnym. 30 kwietnia 2014 r. została wystawiona dla pozwanej faktura Vat (...)/2014 na 15.999 zł przez firmę W. W. Faktury nie wystawił W. W.. 15 lipca 2014 r. powódka, wykonując polecenie przełożonego, wystawiła na rzecz W. W. księgowy dokument wypłaty na jego rzecz z kasy uczelni 11.000 zł, tytułem opłacenia faktury. Na dokumencie wypłaty był podpis pracownika i osoby podpisującej się jako „W.”. Pieniądze zostały wypłacone do rąk J. P. 30 września 2014 r. została wypłacona druga część należności w kwocie 4.999 zł. Sytuacje, w których powódka wypłacała J. P. pieniądze w gotówce, wpisując na dokumencie KW dane kontrahenta, któremu rzekomo dokonywała tej wypłaty, zdarzały się często. J. P. po odebraniu gotówki, zobowiązywał się do osobistego dostarczenia jej kontrahentom, po czym składał do księgowości dokumenty odbioru gotówki, z widniejącymi na nich podpisami odbiorców. Powódka wypłacała gotówkę z kasy wyłącznie na polecenie bezpośredniego przełożonego, nie dokonywała samowolnych wypłat.

W dniu 3 grudnia 2014 r. nowo wybrany Prezydent Wyższej Szkoły (...) wypowiedział powódce, J. P. i J. P. umowy o pracę ze względu na redukcję zatrudnienia. Pozwana zatrudniła nową księgową i przeprowadzono audyt. Wykryto szereg nieprawidłowości dotyczących zakupu na rzecz szkoły materiałów budowlanych. 17 grudnia 2014 r. powódka została wezwana do wyjaśnienia m.in. kto pobrał 11.000 zł oraz dlaczego dokument KW nie został pokwitowany przez W. W. 7 stycznia 2015 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie jest zasadne. Nie doszło do

naruszenia terminu do rozwiązania umowy, bo nieprawidłowości zostały wykryte w grudniu 2014 r. po zatrudnieniu nowych księgowych do przeprowadzenia audytu. Termin miesięczny został zachowany. Rozwiązanie umowy o pracę było zasadne. Pracodawca zarzucił poświadczenie nieprawdy w dokumencie KW. Powódka wydała pieniądze w kwocie 11.000 zł do rąk swojego przełożonego, mimo że treść dokumentu zawierała informacje, iż wypłata nastąpiła do rąk W. W. Świadek W. W. przyznał, że nie mógł wystawić faktury, gdyż przebywał w zakładzie karnym. To, że powódka wypłaciła pieniądze przełożonemu, oraz że postępowała tak w przeszłości wielokrotnie, zatem uważała takie zachowanie za normę, nie wpływa łagodząco na niezachowanie rzetelności przy obsłudze finansów uczelni, działanie wbrew interesowi zakładu pracy i poświadczenie nieprawdy w dokumencie. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania poleceń przełożonego, o ile nie są one sprzeczne z prawem. Zachowanie powódki naruszało ponadto normy Kodeksu Zawodowej Etyki w Rachunkowości. Zachowanie powódki było nie tylko sprzeczne z prawem (potwierdzenie nieprawdy w dokumencie księgowym), ale również ze standardami osób wykonujących zawód związany z rachunkowością. O ile przypisanie jej winy umyślnej byłoby zbyt daleko idącym wnioskiem (wszak wykonywała polecenia przełożonego, nie dokonywała wypłat z własnych inicjatyw, przy tym był przekonana, że fakturę faktycznie wystawił W. W. i to do niego miały trafić wydane przez nią pieniądze), o tyle niewątpliwie działania jej wyczerpują znamiona bezprawności i rażącego niedbalstwa przy wykonywaniu obowiązków. Zachowanie to zagrażało interesom pracodawcy. Stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powódki za prawidłowe uznał ustalenia i ocenę prawną Sądu Rejonowego. Powódka poświadczyła nieprawdę w dokumencie KW, bo pieniądze wypłaciła J. P.. Powódka zawsze dokonywała wypłat z kasy na polecenie przełożonego. Sąd nie zgodził się jednak z twierdzeniem, że z zeznań W. W. wynikało, że J. P. był umocowany do odbierania w jego imieniu należności za wykonane usługi. Świadek potwierdził jedynie, że należności za wykonane usługi, przeważnie w formie zaliczek, zazwyczaj odbierał od J. P. Kwestia autentyczności podpisu na fakturze nr (...)/2014 nie miała istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Zachowanie powódki polegające na

wystawieniu dokumentu księgowego poświadczającego nieprawdę, podczas gdy wypłata gotówki nastąpiła do rąk innej osoby, naruszało podstawowy obowiązek pracowniczy powódki w postaci starannego i sumiennego wykonywania pracy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 100 § 1 k.p.). Działanie to było także sprzeczne z normami Kodeksu Zawodowej Etyki w Rachunkowości - rozdział pierwszy części trzeciej (ust. 1.9 i 1.11) oraz rozdział trzeciej części trzeciej (ust. 3.2).

Zachowanie powódki było bezprawne. Bez wpływu na ocenę jest praktyka wypłacania należności kontrahentom oraz jaka była „zasada” we współpracy z W. W. Okoliczności te nie wyłączają bezprawności w działaniu powódki. Wskazując w dokumencie księgowym inną osobę, aniżeli osoba, która faktycznie pobrała gotówkę z kasy, dopuściła się zarzucanego jej przez pracodawcę poświadczania nieprawdy. Działanie tego rodzaju co najmniej zagrażało istotnym interesom pracodawcy, gdyż ukazywało niezgodny z rzeczywistym stanem rzeczy obraz finansów pozwanego. Zachowanie powódki wyczerpywało znamiona rażącego niedbalstwa. Sąd uwzględnił, że powódka działała na polecenie bezpośredniego przełożonego oraz była przekonana, iż faktura została wystawiona przez W. W. i to do niego miały trafić pieniądze. Nie usprawiedliwia to jednak działania niezgodnego z prawem i poświadczania nieprawdy w dokumencie księgowym. Na tę ocenę nie miały wpływu okoliczności wskazywane w apelacji, że u pozwanej nie obowiązywała instrukcja prowadzenia i dokumentowania operacji kasowych, a ponadto nikt nie był zatrudniony na stanowisku kwestora - głównego księgowego uczelni. Szczególnej staranności należy wymagać od księgowych. Powódka posiada tytuł zawodowy technika rachunkowości, nie może zasłaniać się brakiem instrukcji, gdy uchybienie obowiązkowi dotyczy wiedzy elementarnej.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: 1. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, iż powódce można przypisać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci poświadczania nieprawdy w dokumencie KW wystawionym na rzecz W. W., skoro powódka nie ingerowała w treść dokumentu, a jedynie wystawiła go na polecenie pracodawcy. Nie można powódce przypisać rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji winy w postaci rażącego niedbalstwa, a także naruszenia lub zagrożenia interesom pracodawcy, skoro działała ona w dobrej wierze, na polecenie bezpośredniego przełożonego, w

okolicznościach ustalonej praktyki pomiędzy jej pracodawcą a kontrahentem W. W., który pozostawał z pozwanym w stałych stosunkach gospodarczych; 2. art. 52 § 2 k.p. poprzez nieuwzględnienie faktu, iż pozwany pracodawca uchybił terminowi miesięcznemu do rozwiązania umowy o pracę z powódką bez okresu wypowiedzenia, skoro termin ten winien być liczony od dnia, w którym pracodawca faktycznie powziął wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Termin powinien być liczony od 15 lipca 2014 r., a więc od dnia, w którym pracodawca w osobie bezpośredniego przełożonego J. P., który piastował w owym czasie funkcje kanclerza pozwanej uczelni, w ramach polecenia służbowego wydał powódce polecenie wystawienia dokumentu KW na W. W. oraz wypłatę na jego rzecz środków finansowych z tytułu faktury Vat nr (...)/2014 wystawionej w związku z w/w dokumentem KW. Ocena prawna czynu powódki dokonana przez nowego przełożonego na przełomie grudnia 2014 r. i stycznia 2015 r. nie powoduje, iż termin miesięczny zaczyna biec od tego okresu, gdyż począwszy od 15 lipca 2014 r. pracodawca miał wiedzę o okoliczności wystawienia dokumentu KW i wypłacie przełożonemu pieniędzy na poczet faktury Vat, skoro osobiście takie polecenie wydał i pobrał należność wynikającą z tej faktury; 3. rozdziału 1 część III pkt 1 ppkt 9 Kodeksu Zawodowej Etyki w rachunkowości poprzez niewłaściwe zastosowanie, gdyż akt ten dotyczył jedynie i obowiązuje członków Stowarzyszenia Księgowych w Polsce, do którego powódka nie należy i nigdy nie należała, a zatem zastosowanie go do powódki było oczywiście chybione - w tym zakresie powódka podniosła zarzut naruszenia prawa procesowego, art. 227 k.p.c., poprzez nieustalenie jakim obowiązkom pracowniczym uchybiła. Sąd Okręgowy (a także Sąd Rejonowy) nie dokonał prawidłowo podstawowych ustaleń w zakresie wskazania obowiązku pracowniczego, którego powódka naruszyła.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku.

W pierwszej kolejności znaczenie ma zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. Przepis ten pozwala zakończyć spór bez oceny przesłanek z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Składa się na tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i ogranicza go w czasie. Chodzi wszak o szczególny sposób rozwiązania stosunku pracy i dlatego termin nie może być dłuższy niż 1 miesiąc od uzyskania przez pracodawcę

wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zasadą jest więc rozwiązywanie zatrudnienia w trybie zwykłym, czyli za wypowiedzeniem, nawet gdy przyczyna jest nadal aktualna a pracodawca nie stosuje się do wskazanego terminu. Uchylony został art. 62 k.p., który przy nieznacznym przekroczeniu terminu z art. 52 § 2 k.p. pozwalał oddalić powództwo o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, o ile jego uwzględnienie byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ta ostatnia ocena mogła być spełniona, gdy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku przez pracownika, jednak dalej z warunkiem, że przekroczenie terminu było nieznaczne, a więc nie było wielokrotnego przekroczenia terminu 1 miesiąc. Art. 52 § 2 k.p. jest przepisem prawa materialnego a nie procesowego. Podkreśla się to, gdyż przyczyna rozwiązania umowy odwołuje się do zachowania skarżącej w lipcu 2014 r., natomiast rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nastąpiło w styczniu 2015 r. Zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. nie został uwzględniony przez Sąd pierwszej instancji. Dalej był aktualny, mimo że skarżąca wyraźnie nie odwoływała się do niego w apelacji. Rzecz jednak w tym, że Sąd drugiej instancji nie powinien pominąć tej kwestii, gdyż nie zachodziło związanie zarzutami materialnymi, czyli ograniczenie w tym zakresie w apelacji, albowiem Sąd rozpoznawał nie tylko apelację, ale też sprawę i nie był związany zakresem zarzutów materialnoprawnych. Sąd mógł i powinien ocenić w pełni przesłanki i podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Na etapie skargi kasacyjnej pracownik może więc zarzucać naruszenie przepisu decydującego o rozstrzygnięciu, którego prawidłowości zastosowania w sprawie nie rozważał Sąd drugiej instancji. Sąd pierwszej instancji dokonał w tym zakresie zbyt ogólnej oceny, bo wyszedł od stwierdzenia, iż skoro nieprawidłowości zostały wykryte w grudnia 2014 r., to termin miesięczny został zachowany. Powstaje jednak pytanie czy pracodawca na bieżąco, czyli aktualnie dla biegu zdarzeń nie miał wiedzy o zachowaniu powódki. Z § 27 ust. 1 pkt 1 statutu uczelni wynika, że kanclerz zarządza majątkiem uczelni oraz kieruje i sprawuje nadzór nad administracją a z pkt 6, że jest zwierzchnikiem pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (statut w aktach sprawy k. (...) i nast.). Wszak nie ustalono, iżby powódka ukrywała urządzenia księgowe lub jakąkolwiek dokumentację. Równie ważne jest to, że jej bezpośrednim przełożonym był

kanclerz, który może być uznany za osobę reprezentującą pracodawcę w rozumieniu z art. 52 § 2 k.p. Nie ustalono iżby powołano kwestora (§ 28 statutu). Pozycja i rola kanclerz uzasadnia stwierdzenie, że w relacji pracowniczej reprezentował pracodawcę. Podkreśla się to, gdyż z dotychczasowego rozstrzygnięcia wynika założenie, iż większe znaczenie ma faktyczna zmiana personalna na funkcji kanclerza szkoły a nie sam przepis. Zmiana osoby przełożonej lub w kierownictwie pracodawcy nie ma wpływu na początek ani na bieg terminu z art. 52 § 2 k.p (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01). Pracownik pozostaje w zatrudnieniu pracowniczym w określonej relacji prawnej (stosunku prawnym), którego treść wyznacza między innymi art. 52 § 2 k.p. Decyduje więc to, czy w określonym czasie pracodawca uzyskał wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy a nie to, że doszło do zmiany kanclerza, działającego w imieniu i reprezentującego pracodawcę. Wówczas nieuprawniony prymat miałyby kwestie faktyczne a nie regulacja z art. 52 § 2 k.p. Nie bez znaczenia dla tej wykładni jest punkt wyjścia, czyli treść przyczyny podanej w piśmie rozwiązującym umowę. Przyczyną było „poświadczenie nieprawdy w dokumencie księgowym pozwanej Nr ... dotyczącym wpłaty z kasy uczelni środków finansowych na rzecz W. W.”. Od razu należy zauważyć, że tak sformułowana przyczyna wyznacza zakres zarzutu i przedmiot sprawy (art. 30 § 4 k.p.). Nie zarzucono działania w zмовie i w porozumieniu z inną osobą, stanowiącego czyn zabroniony, polegający na działu skrytym albo ukrywającym swoje zachowanie lub innej osoby. Zachowanie powódki było jawne i w dobrej wierze (o czym niżej) a kanclerz szkoły uznawał je za prawidłowe, zresztą sam jej powodował. Sąd pierwszej instancji wszak ustalił, że sytuacje, w których powódka wypłacała dla J. P. pieniądze w gotówce, wpisując na dokumencie KW dane kontrahenta, któremu rzekomo dokonywała tej wypłaty, zdarzały się często. J. P. po odebraniu gotówki, zobowiązywał się do osobistego przekazania jej kontrahentom, po czym składał do księgowości dokumenty odbioru gotówki, z widniejącymi na nich podpisami odbiorców. Pracownica wypłacała gotówkę z kasy wyłącznie na polecenie bezpośredniego przełożonego, nie dokonywała samowolnych wypłat. Takie są podstawowe ustalenia Sądu pierwszej instancji i Sąd drugiej instancji ustaleń tych nie zmienił. Odmienna zatem ocena tej samej sytuacji przez kolejnego

przełożonego powódki nie powinna wpływać na zmianę początku terminu ani na sam termin z art. 52 § 2 k.p. Skarżąca zatem nie bez racji zarzuca, iż począwszy od 15 lipca 2014 r. pracodawca miał wiedzę o okoliczności wystawienia dokumentu KW i wypłacie przełożonemu pieniędzy na poczet faktury Vat, skoro osobiście takie polecenie wydał i pobrał należność wynikającą z tej faktury.

Dowód KW to jest dokument kasowy, który potwierdza rozliczenie kasjerki, ujmowane w raporcie kasowym. Nie jest jednak rodzajowo jako taki (indywiduowanie) opisany w ustawie, stąd porównawczo można przyjmować, że powinien spełniać wymagania stawiane dowodom księgowym (zob. art. 21 i 22 ustawy z 29 września 1994 r. o rachunkowości). Stanowi też dowód, że dana osoba otrzymała należność wypłaconą przez kasę dłużnika dla realizacji zobowiązania. Kasjerka takiego dowodu nie wypełnia i nie realizuje samodzielnie lecz działa na podstawie obowiązku określonego z reguły w instrukcji kasowej lub regulaminie, natomiast samodzielnie nie decyduje o wypłacie, gdyż należy to do osób uprawnionych do zarządzania i rozporządzania mieniem. Ta ogólna uwaga wynika z potrzeby rozróżnienia przesłanek regulacji z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czyli naruszenia obowiązku przez pracownika, dalej oceny czy naruszenie było zawinione i czy naruszenie było ciężkie, czyli zagrażało istotnie pracodawcy. Ocena spełnienia wszystkich tych przesłanek nie jest tak oczywista jak przyjęta w zaskarżonym wyroku.

Pierwsza kwestia to naruszenie obowiązków. Można twierdzić, że do zarzutu poświadczenia nieprawdy nie trzeba instrukcji kasowej lub innego regulaminu, bo dokument kasowy nie może być niezgodny z prawdą. Rzecz jednak w tym, iż powódka nie podała nieprawdy w dokumencie KW. Dokument wskazuje kontrahenta: W. W. (dalej jego adres). Powódka wydała dokumentu KW kanclerzowi wraz z gotówką i wedle ustaleń kanclerz zwrócił dokument KW z podpisem odbierającego gotówkę „W.”. Treść dokumentu mogła być oceniona jako niepełna, bo nie wskazywała, że pośrednictwa w przekazaniu pieniędzy podjął się kanclerz. Nie jest to równoznaczne z poświadczeniem nieprawdy w dokumencie. Ustalono jednak, że wypłata nie nastąpiła bezpośrednio do rąk kontrahenta. Powstaje pytanie czy powódka działała tu kierunkowo w celu ukrycia operacji. Odpowiedź nie jest pozytywna, gdyż w ogóle nie jest zarzucany i nie został



ujawniony motyw działania skrytego, pokrętnego albo w celu uzyskania indywidualnej korzyści. Sąd powszechny ustalił, że taka praktyka u pozwanej nie było odosobniona i nie była to jedyna taka wypłata za wykonane prace. W sprawie nie ustalono, iżby powódka mogła podważać fakturę i w ogóle decydować o jej realizacji (zapłacie). Działała w zaufaniu do przełożonego, którego wcześniej nie nadużył. Ponościła ryzyko wyliczenia się przez kanclerza z pobranych pieniędzy. Mimo niekrótkiego procesu w sprawie, nie zarzucano, iżby zapłata za fakturę nie została dokonana albo, że należność w ogóle nie przysługiwała. Podobnie pozwany nie wskazuje, iżby zachowanie powódki składało się na czyn zabroniony, kwalifikowany tak w postępowaniu karnym albo iżby ona sama była odpowiedzialna materialnie za kwotę przekazaną kanclerzowi. Innymi słowy dowód KW ma określone znaczenie kasowe i księgowo, co nie oznacza, że bezwzględnie i w każdej sytuacji wyłącza inne zachowanie, czyli takie jak podjęte i wskazane powódce przez bezpośredniego przełożonego.

Na tym tle nie mniejsze znaczenie może mieć polecenie przełożonego (art. 100 § 1 k.p.) jak również określona praktyka i zwyczaj (56 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Chodzi o to, że przeciwwagą musiałaby być jednoznaczna regulacja ustawowa, wyznaczająca bezwzględny reżim określający znaczenie i stosowanie dokumentu kasowego KW, czyli zakazujący i wykluczający praktykę jaką ustalono w sprawie.

Jeżeli nie można byłoby stwierdzić naruszenia obowiązku, to nie spełnia się przesłanka bezprawności odpowiedzialności pracowniczej na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Nie mają wówczas odniesienia rozważania dotyczące winy, skoro samo zachowanie nie narusza obowiązku. Gdyby przyjąć, że zarzucane poświadczenie nieprawdy, to też brak ujęcia w dokumencie zachowania, w którym to przełożony zobowiązał się przekazać zapłatę wystawcy faktur - to powódka nie bez racji zarzuca, iż działała w dobrej wierze na polecenie bezpośrednio przełożonego. Nie jest to jednak „poświadczenie nieprawdy”, tylko pominięcie rzeczywistego następstwa zdarzeń. Określoną treść dokumentu KW mogła usprawiedliwiać dotychczasowa praktyka działania przełożonego, który - jak ustalono - bezpośrednio przekazywał pieniądze kontrahentom i dopilnowywał pokwitowania

odbioru gotówki.

W sprawie nie ustalono, że wypłata z kasy na poczet faktury była nienależna. Powódka zarzuca, że nie było konieczności poprawienia lub skorygowania dokumentu KW i ostał się w księgach rachunkowych w niezmienionej postaci.

Art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma na uwadze w pierwszej kolejności obowiązki określone w ustawie prawa pracy i w umowie o pracę. Odnośnie do Kodeksu Etyki w Rachunkowości, to należałoby zauważyć, że pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia nie wskazuje norm tego Kodeksu jako podstawy prawnej zarzutu. Niezależnie powódka przeczy aby Kodeks miał do niej zastosowanie, wskazując iż dotyczy jedynie i obowiązuje członków Stowarzyszenia Księgowych w Polsce (art. 227 k.p.c.). Nie powinno się ponadto pomijać, że Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odwołał się do norm tego aktu, które oparte są na klauzulach opisowych (generalnych). Powstaje pytanie o charakter tych norm, a w szczególności jako konstytucyjnego źródła prawa, w tym czy mogą składać się na podstawę odpowiedzialności z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. albo stanowić samodzielną podstawę odpowiedzialności w tym szczególnym trybie.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.).

r.g.