

**Wyrok z dnia 2 października 1996 r.
I PRN 72/96**

Skutkiem przejęcia części zakładu pracy przez inny podmiot jest jego wejście w rolę nowego pracodawcy wszystkich pracowników, którzy przedmiotem swego zobowiązania byli związani z działalnością przejmowanej części zakładu, przy czym skutek ten nie zależy od liczby zatrudnionych, a więc może obejmować jedną osobę (art. 23¹ § 1 KP).

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 października 1996 r. sprawy z powództwa Józefa Z. przeciwko Elektrociepłowni "K." S.A. w K. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 25 stycznia 1996 r. [...]

o d d a ł rewizję nadzwyczajną.

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

Powód Józef Z. w pozwie z dnia 5 czerwca 1995 r. domagał się przywrócenia do pracy w pozwanej Elektrociepłowni "K." S.A. W uzasadnieniu swego żądania powód podał, że był w Spółce zatrudniony jako ślusarz w warsztacie mechanicznym na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, przy czym do stycznia 1995 r. pełnił też funkcję członka Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność". Z dniem 1 czerwca 1995 r. pracodawca powołując się na przepis art. 23¹ § 2 KP "przeniósł" powoda do pracy w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Usługowym "W." Spółka z o.o., utworzonym z części majątku Elektrociepłowni, obejmującego jej warsztat mechaniczny.

Wspomniane przeniesienie jest zdaniem powoda sprzeczne z porozumieniem zawartym w dniu 20 czerwca 1993 r. pomiędzy Zarządem Elektrociepłowni oraz Komitetem Strajkowym NSZZ "Solidarność". W porozumieniu tym, kończącym spór zbiorowy, pracodawca zagwarantował bowiem, że przechodzenie pracowników do innych zakładów pracy będzie w ramach restrukturyzacji Elektrociepłowni następować z poszanowaniem zasady dobrowolności. Wprawdzie w dniu 11 kwietnia 1995 r. grupa 31 pracowników warsztatu mechanicznego podpisała z Prezesem Zarządu Elektrociepłowni tzw. list intencyjny, wyrażający zgodę na uczestnictwo w Spółce "W.", po czym w następnych dniach uczynili to również pozostali pracownicy warsztatu, ale powód nie przyłączył się do nich. Przeniesienie powoda wbrew jego woli do Spółki "W." naruszyło więc porozumienie postrajkowe, a brak konsultacji zamiaru przeniesienia z Komisją Zakładową NSZZ "Solidarność" stanowi też naruszenie art. 38 KP. Z tytułu członkostwa w tej Komisji w okresie od 30 czerwca 1992 r. do 22 stycznia 1995 r. powód podlegał ponadto szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy, wobec czego przeniesienie go do pracy w Spółce było niedopuszczalne z mocy art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234

ze zm.).

Odpowiadając na pozew w dniu 5 lipca 1995 r., strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, gdyż powód nie może się domagać przywrócenia do pracy. Po wydzierżawieniu Spółce "W." obiektów warsztatu mechanicznego oraz sprzedaży części jego majątku, powód stał się bowiem na podstawie art. 23¹ § 2 KP pracownikiem tej Spółki ex lege i niezależnie od swej woli, przy czym bezwzględnie obowiązujący charakter powołanego przepisu sprawia, że nie można jego działania wyłączyć wolą stron, nawet ujętą w formę porozumienia postrajkowego.

W piśmie procesowym z dnia 23 sierpnia 1995 r. pozwana podniosła ponadto, że zakaz wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z działaczem związkowym bez zgody zarządu organizacji zakładowej obowiązuje w zakładzie pracy powstałym w wyniku połączenia, przejęcia lub podziału zakładu na podstawie art. 23¹ KP (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1992 r., I PZP 52/92, OSNCP 1993 z. 4 poz. 48).

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Krakowa-Nowej Huty, wyrokiem z dnia 3 listopada 1995 r. [...] oddalił powództwo, a w uzasadnieniu takiego rozstrzygnięcia podał, że wobec faktycznego przejęcia wyodrębnionej części zakładu pracy dotychczasowego pracodawcy, zgodnie z art. 23¹ § 2 KP, nowym pracodawcą powoda stała się pomimo jego sprzeciwu Spółka "W.". Powód nie spotkał się więc z rozwiązaniem stosunku pracy, tylko ze swoistą podmianą pracodawców, a skoro jego stosunek pracy trwa nadal, to nie uległy też ograniczeniu uprawnienia do szczególnej ochrony trwałości zatrudnienia z tytułu pełnienia związkowej funkcji.

Sąd Rejonowy uznał ponadto, że indywidualnego uprawnienia do ochrony przed przejęciem ze strony nowego pracodawcy nie dała powodowi treść porozumienia postrajkowego z dnia 20 czerwca 1993 r. Możliwości "pozostania" pracownika u dotychczasowego pracodawcy, w sytuacji dokonywania cesji odpowiedniej części jego zakładu pracy innemu podmiotowi, nie przewiduje też konstrukcja art. 23¹ KP. Od przejęcia przez innego pracodawcę w trybie art. 23¹ § 2 KP pracownicy mogą się - zdaniem Sądu - uchronić w drodze sporu zbiorowego, a nie w ramach roszczeń indywidualnych.

W rewizji od tego wyroku, złożonej w dniu 5 grudnia 1995 r., powód zarzucił naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności przepisu art. 23¹ § 2 KP przez uznanie, że doszło do przejęcia części pozwanego zakładu przez innego pracodawcę, a także sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez ustalenie, że zawarcie umowy dzierżawy jest równoznaczne z przejęciem zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 2 KP. W oparciu o te podstawy powód domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i ustalenia, że ze stroną pozwaną pozostaje w stosunku pracy wynikającym z bezterminowej umowy o pracę w charakterze ślusarza, a także zasądzenia zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego.

W uzasadnieniu rewizji powód podniósł, że przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 2 KP wymaga przejścia na inny podmiot zakładu w znaczeniu podmiotowym (pracownicy) i przedmiotowym (urządzenia). Tymczasem pozwana Spółka najpierw zwolniła pracowników warsztatu mechanicznego w trybie przepisów ustawy o rozwiązywaniu stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, a konstrukcję art. 23¹ § 2 KP zastosowała dopiero wówczas, gdy jedynym zatrudnionym w warsztacie

pozostał powód. Nie było to więc przejęcie części zakładu pracy przez Spółkę "W.", tylko wydzierżawienie jej niektórych pomieszczeń znajdujących się we władaniu strony pozwanej.

Powód wyraził też pogląd, że w świetle zasady wolności pracy (art. 11 KP) uprawniona jest teza, iż stosunki pracy przechodzą na nowego pracodawcę pod zawieszającym warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zainteresowanego pracownika. Potwierdza to ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy i nie może to pozostać bez wpływu na wykładnię niejednoznacznie sformułowanego przepisu art. 23¹ § 1 KP w poprzednim brzmieniu.

Konstruując pozorne przejęcie części zakładu pracy przez Spółkę "W.", strona pozwana zmierzała, zdaniem powoda, do obejścia porozumienia postrajkowego, w którym zobowiązała się do zaniechania działań prowadzących do innego niż dobrowolne przechodzenie pracowników do innych pracodawców.

Powód podkreślił wreszcie, że w ustaleniu pozostawania w stosunku pracy z pozwaną Elektrociepłownią ma oczywisty interes prawny. Spółka "W." nie wypłaci mu bowiem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, nie zapewni zniżki w opłacie za korzystanie z energii elektrycznej, nie da nagrody z okazji Dnia Energetyka, nie zrefunduje tzw. wczasów pod gruszą, ani też nie zaoferuje zapomóg i świadczeń socjalnych dostępnych u strony pozwanej.

Odpowiadając na rewizję w dniu 22 grudnia 1995 r., pozwana Spółka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego. W uzasadnieniu odpowiedzi pozwana zakwestionowała trafność zarzutów rewizji oraz sposób ich argumentowania, zwracając zwłaszcza uwagę na specyficzny cel przepisu art. 23¹ KP, tj. umożliwienie restrukturyzacji (prywatyzacji) firm z równoczesną ochroną trwałości stosunku pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie, wyrokiem z dnia 25 stycznia 1996 r. [...] oddalił rewizję bez obciążenia powoda kosztami postępowania rewizyjnego, uznając zasadność ustaleń faktycznych sprawy i trafność ich prawnej kwalifikacji. Sąd Wojewódzki podkreślił w szczególności, że zastosowaniu art. 23¹ KP nie przeszkadza fakt, iż w momencie przejmowania przez nowego pracodawcę wyodrębnionej części przedsiębiorstwa Elektrociepłowni był w niej zatrudniony tylko jeden pracownik, który na przejście nie wyrażał zgody. Sąd Wojewódzki uznał też, że podstawą indywidualnych roszczeń pracowniczych nie może być porozumienie postrajkowe, zwłaszcza że wszyscy - oprócz powoda - pracownicy warsztatu mechanicznego zgodzili się na rozwiązanie umów w trybie przepisów ustawy o grupowych zwolnieniach i przyjęli ofertę pracy w założonej z ich udziałem Spółce.

Powyższy wyrok rewizją nadzwyczajną z dnia 5 czerwca 1996 r. zaskarżyła Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" i zarzucając rażące naruszenie art. 23¹ KP domagała się uchylenia kwestionowanego wyroku oraz przywrócenia powoda do pracy w pozwanej Elektrociepłowni, względnie przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. W przedmiotowej sprawie nie doszło - zdaniem skarżącej - do przejęcia zakładu pracy w sensie podmiotowym, ani w sensie przedmiotowym. Po zwolnieniu pracowników warsztatu mechanicznego i wypłaceniu im należnych odpraw, Elektrociepłownia zatrudniała bowiem w tym warsztacie jedynie powoda, a Spółka "W." wydzierżawiła tylko jedno pomieszczenie o powierzchni 1.809 m². Pozorując przejęcie części zakładu pracy przez nowego pracodawcę, Elektrociepłownia zmierzała do

obejścia porozumienia postrajkowego, zobowiązującego ją do niepodejmowania żadnych działań, które prowadziłyby do konieczności niedobrowolnego przejścia pracownika do innego zakładu. Wprawdzie strona pozwana argumentuje, że do Spółki "W." powód przeszedł z mocy prawa, ale istotne jest, iż doprowadziły do tego działania Elektrociepłowni w sferze stosunków gospodarczych i bezzasadne zastosowanie art. 23¹ KP. Tym sposobem Elektrociepłownia złamała porozumienie postrajkowe i wbrew woli powoda, a więc z naruszeniem zasady wolności pracy (art. 11 KP), doprowadziła do zmiany jego stosunku pracy, pozostającego z racji pełnionej wcześniej funkcji związkowej pod szczególną ochroną prawa. Tymczasem jest to zmiana niekorzystna, powodująca u powoda wymierne straty materialne.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Rewizja nadzwyczajna jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

Przepis art. 23¹ KP w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 czerwca 1996 r. regulował w kolejnych swoich paragrafach skutki prawne połączenia zakładów pracy (§ 1), podziału zakładu pracy (§ 3) oraz przejęcia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład (§ 2), stanowiąc, że przekształcenia takie nie wpływają na byt stosunku pracy, który jest kontynuowany przez nowego pracodawcę. To samo wynika z powołanego przepisu w jego nowej redakcji, w której poprzednia i przykładowa typologia podmiotowych i przedmiotowych przekształceń zakładu pracy została przez § 1 sprowadzona do syntetycznej formuły "przejścia" zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

O ile przejęcie całego zakładu pracy nie budzi zazwyczaj wątpliwości, o tyle przejście na nowego pracodawcę części dotychczasowego zakładu pracy może być przedmiotem kontrowersji, których rozstrzyganie musi uwzględniać wszystkie i niekiedy bardzo złożone okoliczności konkretnego przypadku. Z pewnym uproszczeniem wolno jednak powiedzieć, że częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 KP będą te składniki jego majątku, które ze względu na funkcjonalne powiązanie stanowią samoistną całość i które mogą być rzeczowym substratem samodzielnego zakładu pracy (placówką zatrudnienia). Taką samoistną całością w ramach Elektrociepłowni był niewątpliwie jej warsztat mechaniczny, więc sprzedaż Spółce "W." części wyposażenia warsztatu (elektronarzędzi) i oddanie w dzierżawę jego pomieszczenia oraz niektórych maszyn i urządzeń może być kwalifikowane jako przejęcie przez tę Spółkę części zakładu pracy pozwanej, tym bardziej, że termin "przejęcie" (przejście) nie wyczerpuje się w sprzedaży zakładowego mienia.

Skutkiem przejęcia części zakładu pracy jest "wejście" nowego pracodawcy w stosunki pracy pracowników zatrudnionych przy realizacji jej statutowych zadań. Dotyczy to wszystkich pracowników, którzy przedmiotem swego zobowiązania są związani z wydzieloną częścią zakładu, gdyż wspomniany skutek następuje ex lege i - jak to wielokrotnie wyjaśniał Sąd Najwyższy (np. w uchwale z dnia 19 stycznia 1993 r., I PZP 70/92, OSNCP 1993 z. 6 poz. 100) - niezależnie od woli zainteresowanych. Nie jest to bynajmniej naruszenie zasady wolności pracy (art. 11 KP), gdyż pracownik niezadowolony ze zmiany pracodawcy mógł stosunek pracy wypowiedzieć. Trafności takiego orzecznictwa nie podważyła nowelizacja art. 23¹ KP, umożliwiającą pracownikowi nienawiązanie, względnie ułatwiającą zerwanie niechcianego stosunku pracy

przez jego rozwiązanie u dotychczasowego, bądź nowego pracodawcy za tzw. siedmiodniowym uprzedzeniem i zrównując je pod względem skutków prawnych z wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 23¹ § 4). Na podjęcie stosownej decyzji pracownik ma termin miesięczny, liczony od dnia zawiadomienia go przez pracodawcę o podmiotowych przekształceniach stosunku pracy po stronie pracodawcy i wynikających stąd skutkach (art. 23¹ § 3 KP). Zawiadomienie ma być w zasadzie uprzednie, ale w razie przejścia zakładu na inny podmiot ex lege (np. wskutek spadkobrania) będzie to możliwe tylko ex post i pracownik rozstanie się ewentualnie z nowym pracodawcą.

Skoro zakresem zastosowania art. 23¹ KP, zarówno w jego dawnej, jak i nowej stylizacji, byli i są objęci wszyscy pracownicy zatrudnieni w przejmowanej części zakładu, to przyjąć należy, że przepis ten wywarł swój skutek również wobec pracowników warsztatu mechanicznego pozwanej Elektrociepłowni. Stali się więc oni pracownikami Spółki "W." z mocy art. 23¹ § 2 KP, a nie wskutek rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy z Elektrociepłownią i nawiązania ze Spółką nowego stosunku pracy. W stanie faktycznym sprawy nie istniała bowiem konieczność redukcji zatrudnienia spowodowana restrukturyzacją Elektrociepłowni, a zatem nie znajdowały zastosowania przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm.). Rozwiązanie stosunku pracy w trybie tej ustawy było wobec tego czynnością, służącą zapewnieniu pracownikom warsztatu odprawy pieniężnej z art. 8 ust. 1 ustawy, umożliwiającej im z kolei nabycie udziałów w Spółce "W.". Źródłem uprawnienia pracowników warsztatu do wspomnianej odprawy było więc w istocie samozobowiązanie Elektrociepłowni, co oczywiście jest dopuszczalne, gdyż pracodawca może zawsze świadczyć ponad swój ustawowy obowiązek, zwłaszcza gdy zyskuje tym przychylną załogi dla zamierzonych przekształceń strukturalnych i zapobiega wybuchowi sporu zbiorowego.

Z jurydycznego punktu widzenia nie sposób zatem uznać, że pracownikiem Spółki "W." na podstawie art. 23¹ § 2 KP stał się wyłącznie powód. Nie znaczy to jednak, że przepis ten wykluczał, a art. 23¹ § 1 KP wyklucza obecnie, przejęcie zakładu pracy lub jego części z jednym tylko pracownikiem. Niekiedy bowiem pracodawca nie zatrudnia większej liczby osób, a poza tym można sobie wyobrazić, że przed przewidywanym przejściem zakładu lub jego części na innego pracodawcę dojdzie do rzeczywistego ustania stosunku pracy pozostałych pracowników. Niedopuszczalne byłoby natomiast obejście tego przepisu przez wcześniejsze zwolnienie pracowników, np. pod pretekstem zaprzestania działalności, a w istocie po to, aby ułatwić sobie zbycie zakładu.

Bezwzględna ochrona trwałości stosunku pracy na podstawie art. 23¹ KP nie jest wszakże celem samym w sobie. Stanowi ona cenę, jaką przychodzi płacić pracodawcom za swobodę dokonywania w ich przedsiębiorstwach przekształceń strukturalnych niezbędnych dla sprostania rygorom wolnorynkowej konkurencji. Skrępowanie tej swobody przez ograniczenie, czy nawet wyłączenie mechanizmu działania art. 23¹ KP, byłoby teoretycznie możliwe w trybie porozumienia postrajkowego, ale musiałoby to jednoznacznie wynikać z jego treści.

Co prawda ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236) przewiduje *expressis verbis* jedynie porozumienia kończące

rokowania (art. 9) oraz postępowanie mediacyjne (art. 14), ale to nie wyklucza dopuszczalności zawierania porozumień kończących strajk, zwłaszcza że ich katalogu nie sposób zredukować do układów zbiorowych pracy. Przed nowelizacją kodeksu pracy w 1996 r. porozumienia postrajkowe przyznające pracownikom określone uprawnienia można było kwalifikować w kategoriach umowy na rzecz osoby trzeciej (art. 393 KC). Natomiast postanowienia takich porozumień zyskały obecnie status przepisów prawa pracy (art. 9 § 1 KP), z zastrzeżeniem, że są oparte na ustawie i nie mogą one być dla pracowników mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 2 KP). Wymaganie "oparcia na ustawie" spełniają - zdaniem Sądu Najwyższego - porozumienia postrajkowe.

W spornym porozumieniu w sprawie zakończenia strajku, zawartym w dniu 20 czerwca 1993 r. pomiędzy Komitetem Strajkowym NSZZ "Solidarność" i Zarządem Elektrociepłowni "K." S.A., strony postanowiły w pkt 2, że do czasu przeprowadzenia prywatyzacji Spółki będą w odniesieniu do jej restrukturyzacji obowiązywać następujące zasady: "a) Zarząd Spółki zobowiązuje się do odstąpienia od zwolnień grupowych lub indywidualnych związanych z restrukturyzacją Spółki, b) Zarząd będzie miał prawo do podejmowania działań mających za cel dobrowolne przechodzenie pracowników do innych zakładów pracy i takie działania Zarządu nie będą uważane za złamanie niniejszego porozumienia". W cytowanym fragmencie porozumienia Zarząd Elektrociepłowni zobowiązał się do zaniechania jednostronnych czynności prawnych rozwiązujących stosunek pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i równocześnie uzyskał kompetencję, a właściwie "potwierdzenie" posiadanej kompetencji do podejmowania działań stymulujących dobrowolne przechodzenie pracowników do innych pracodawców.

Porozumienie nie wyłączyło jednak możliwości tworzenia na bazie majątku Elektrociepłowni nowych podmiotów gospodarczych, w tym spółek prawa handlowego, również z kapitałowym udziałem pracowników. Porozumienie nie wykluczyło tym samym skutków, jakie utworzenie podobnego podmiotu spowodowałoby ex lege dla stosunków pracy przynajmniej niektórych członków załogi Elektrociepłowni. Zarząd Elektrociepłowni nie musiał więc zabiegać o zgodę pracowników warsztatu na ich przejście przez taki podmiot. Wystarczyło poinformowanie pracowników o zamiarze zlikwidowania w przedsiębiorstwie działalności warsztatu mechanicznego i korzystania w tym zakresie z usług jakiejkolwiek spółki utworzonej na jego bazie, a tym samym sformułowanie alternatywy: albo zainteresowani zostaną przejęci przez taką spółkę, albo sami rozwiążą stosunek pracy z Elektrociepłownią. Zarząd Elektrociepłowni czuł się jednak związany porozumieniem postrajkowym na tyle, że postawił pracowników przed korzystniejszą alternatywą, tzn. zostaną przejęci przez spółkę z ich kapitałowym udziałem, przy czym środki na nabycie udziałów dostarczy Elektrociepłownia w formie odpłaty za pozorne rozwiązanie umowy, z równoczesną gwarancją ponownego zatrudnienia w "W.". Podobnie korzystną ofertę otrzymał powód, chociaż po utworzeniu Spółki "W." mogła ona pozostawiać mu tylko wybór: albo zgłosi akces do tej Spółki na zasadach ustalonych dla pozostałych pracowników albo zostanie przez Spółkę przejęty w trybie art. 23¹ § 2 KP.

Takie zachowanie Elektrociepłowni było lojalnym stosowaniem porozumienia strajkowego, z którego treści nie sposób - wbrew twierdzeniom skarżącej - zrekonstruować pracowniczych roszczeń o "pozostanie u dotychczasowego pracodawcy". Jeśli zaś

stosunek pracy powoda nie uległ rozwiązaniu, tylko podmiotowemu przekształceniu, to nie wchodzi w grę również roszczenie o przywrócenie do pracy. Zmiana pracodawcy nie naruszyła też uprawnień powoda do rocznej ochrony bytu i treści stosunku pracy po ustaniu mandatu w Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" (art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Jeżeli natomiast treść stosunku pracy powoda wynikała z treści postanowień układu zbiorowego pracy obowiązującego dotychczasowego pracodawcę, to nowy pracodawca jest zgodnie z art. 241⁸ KP związany tymi postanowieniami przez okres jednego roku od dnia przejęcia powoda w trybie art. 23¹ KP. Ewentualna zmiana warunków zatrudnienia może nastąpić po upływie tego okresu w trybie wypowiedzenia.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 421 § 1 KPC orzekł, jak w sentencji.

=====