

**Wyrok z dnia 7 września 2005 r.**

**II PK 294/04**

**Zawarcie długoterminowej umowy o pracę na czas określony (9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako obejście przepisów prawa pracy, ich społeczno-gospodarczego przeznaczenia lub zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).**

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Kazimierz Jaśkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 września 2005 r. sprawy z powództwa Katarzyny O. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej - D. Szpitalowi Specjalistycznemu w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 18 maja 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 18 maja 2004 r. oddalił apelację pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej - D. Szpitala Specjalistycznego w W. od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 listopada 2003 r. zasądającego na rzecz powódki Katarzyny O. kwotę 12.690 zł z ustawowymi odsetkami. W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 16 sierpnia 2000 r. na stanowisku kierownika działu organizacji i nadzoru początkowo na okres próbny, a następnie na podstawie umowy na czas określony do dnia 30 listopada 2009 r. Powódka należycie wywiązywała się ze swoich obowiązków, pracę wykonywała terminowo, za co otrzymywała pochwały, nie była karana dyscyplinarnie. W dniu 10 stycznia 2003 r. pozwany wypowiedział jej

umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu, który upływał w dniu 25 stycznia 2003 r. Powódka została prawidłowo pouczona o terminie i sposobie odwołania. W okresie wypowiedzenia od dnia 22 do 24 stycznia 2003 r. powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powódka zwróciła się do Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ochrony Zdrowia z prośbą o objęcie jej ochroną związkową, która została jej udzielona.

Pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę w okresie reorganizacji zatrudnienia w administracji i w grupie pracowników obsługi. Reorganizacja była związana ze zwolnieniami oraz przekazywaniem w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. pracowników podmiotom zewnętrznym wydzielanym z dotychczasowych jego struktur. Po zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy na stanowisko powódki została przesunięta początkowo jako tzw. p.o. kierownika działu organizacji i nadzoru Katarzyna P. (dotychczasowa podwładna powódki), której po około 4 miesiącach powierzono to stanowisko na stałe. Katarzyna P. na nowym stanowisku pracy otrzymywała wynagrodzenie niższe od powódki przynajmniej o dodatek stażowy. Stan zatrudnienia w tym dziale zmniejszył się o jeden etat, ponieważ nikogo nie zatrudniono na miejsce Katarzyny P. W sekcji informatyki tego działu przyjęto dwóch pracowników w miejsce dwóch osób zwolnionych. W czerwcu 2003 r. przeprowadzona została następna reorganizacja działu organizacji i nadzoru. Powiększono go o inne działy i przesunięto zatrudnionych w nich pracowników, a także zostały przyjęte dwie nowe osoby.

W okresie od października 2002 r. do maja 2003 r. pozwany Szpital zatrudnił łącznie 36 pracowników, z czego 28 na podstawie umów o pracę na czas określony, 4 osoby na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony i 4 na podstawie umów na okres próbny. W okresie tym pozwany zwolnił 162 pracowników, z tego 84 zatrudnionych na czas określony, 54 na czas nieokreślony, 4 na okres próbny i jednego „umowie na zastępstwo”. W dacie rozwiązania umowy o pracę powódka legitymowała się niespełną 15-letnim ogólnym stażem pracy, a jej miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 2.538 zł.

W ramach dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że terminowa umowa o pracę na okres 9 lat została zawarta z powódką w celu obejścia przepisów o zawieraniu umów o pracę na czas nieokreślony. De facto była to zatem umowa na czas nieokreślony, a w konsekwencji jej wypowiedzenie dokonane zostało z naruszeniem przepisów art. 30 § 4 i 38 k.p., co uzasadniało żądania powódki zasądzenia odszko-

dowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 7.614 zł. Ponadto przyczyna wypowiedzenia powódce stosunku pracy leżała po stronie pozwanego pracodawcy, a zatem uzasadnione było zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5.076 zł.

Rozpoznając apelację pozwanego Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił, że pozwany zawierając długoletnie terminowe umowy o pracę kierował się zamiarem uelastycznienia zatrudnienia w związku z sytuacją finansową w służbie zdrowia. Pomimo to Sąd ten podzielił zapatrywanie Sądu pierwszej instancji, który trafnie przyjął, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy zawarta przez strony terminowa umowa o pracę stanowiła w istocie rzeczy umowę o pracę na czas nieokreślony. Wprawdzie przepisy Kodeksu pracy nie określają maksymalnego okresu trwania umowy na czas określony, ale nie oznacza to, że ustalenie długiego okresu jej trwania zostało pozostawione całkowicie dowolnemu uznaniu stron stosunku pracy. Umowa taka jako czynność prawna musi odpowiadać swojemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu (art. 8 k.p.). Zgodność zatrudnienia z celem umowy oznacza wykonywanie zadań pracowniczych w rozłożonym czasie. Powódka, która była zatrudniona na stanowisku kierowniczym miała szeroki zakres obowiązków, zajmowała ważne stanowisko w administracji pozwanego Szpitala, dlatego celem takiego zatrudnienia powinno być stworzenie długotrwałej więzi prawnej charakterystycznej dla umów bezterminowych. Takie umowy zapewniają najdalej idące gwarancje w zakresie trwałości stosunków pracy, praw i obowiązków przy ich rozwiązywaniu oraz roszczeń z tytułu wadliwego lub nieuzasadnionego ich rozwiązania. Tymczasem zawarta z powódką umowa o pracę określała dwutygodniowy okres wypowiedzenia, a zważywszy na jej terminowy charakter pracodawca był zwolniony z obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia tej umowy. Powódka legitymująca się 15-letnim stażem pracy była zatrudniona u pozwanego przez okres 2,5 roku, a zatem zamieszczenie umownego postanowienia o dopuszczalności rozwiązania za 2-tygodniowym wypowiedzeniem było dla niej mniej korzystne niż uregulowania ustawowe, które zapewniały jej większą trwałość zatrudnienia (art. 18 k.p.). Oznaczało to, że strony zawarły umowę długoterminową, a ocena przyczyn i skutków jej wypowiedzenia nie została wyłączona spod kontroli sądów. Pracodawca nie może przerzucać ryzyka gospodarczego oraz trudności finansowych na pracowników. Dlatego Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że terminowa umowa o pracę została zawarta z obejściem art. 25 k.p. oraz z naruszeniem zasad współzycia społecznego, co oznaczało, że

była nieważna. Praktyka pozwanego zawierania wieloletnich terminowych umów o pracę ze wszystkimi pracownikami zatrudnionymi na kierowniczych stanowiskach pracy nie może być uznana za prawidłową i zasługującą na powszechną aprobatę. Wprawdzie strony mają swobodę w zawieraniu umów i kształtowaniu ich treści, jednakże nie może ująć uwadze Sądu sytuacja panująca na rynku pracy, duży stopień bezrobocia lub wiek osób poszukujących pracy. W tym względzie pozycja pracodawcy jest uprzywilejowana.

W kasacji pozwanego podniesiono następujące zarzuty: 1) naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 6, 58, 60, 65 i 72 k.c. oraz art. 25 k.p., „przez mylne przyjęcie treści stosunku łączącego powoda z pozwaną” 2) naruszenia art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, 3) sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału i wybiórcze przyjęcie wyjaśnień „powoda zawartych w pozwie” i dokonanie wykładni zawartej umowy na podstawie okoliczności zaistniałych po jej podpisaniu, 4) niezastosowania art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 3, 11, 232, 227 i 299 k.p.c., „poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegające na całkowitym pominięciu stanowiska strony pozwanej i pozbawieniu jej prawa do obrony”. Rozpoznanie kasacji uzasadniają następujące istotne zagadnienia prawne: 1) „czy możliwa jest interpretacja oświadczenia woli na podstawie okoliczności zaistniałych blisko dwa lata po jego złożeniu i dojście na tej podstawie do ustalenia odmiennego celu jaki przyświecał stronom w chwili składania oświadczeń woli, oraz czy możliwe jest na podstawie oświadczenia jedynie powoda ustalenie przyczyn, z powodu których w chwili zawierania umowy o pracę nie można było jej zawrzeć na okres 9 lat, w znacznej części opierając się na okolicznościach, które miały miejsce już po powstaniu węzła obligacyjnego między stronami”, 2) czy możliwe jest konwalidowanie bezwzględnie nieważnej czynności prawnej od chwili jej dokonania (art. 58 k.p.), 3) czy okres 9 lat, na który zawarta została terminowa umowa o pracę jest zbyt długi w świetle zasad współżycia społecznego, a jeżeli tak, to jaki okres należy uznać za dopuszczalny „wobec braku ograniczenia w tej kwestii w ustawodawstwie polskim, a nadto wobec swobody stron stosunków cywilnoprawnych”, 4) czy oczekiwania strony powodowej w trakcie negocjacji umownych, które nie zostały w żaden sposób wyrażone mogą mieć wpływ na interpretację węzła prawnego, którym zowiązały się strony (art. 65 i 72 k.c.), 5) „czy z samego faktu zawarcia umowy o pracę

na okres próbny strona powodowa nabywa roszczenie o zawarcie umowy na czas nieokreślony i czy umowa na okres próbny jest umową przedwstępną zobowiązującą do zawarcia jakiejkolwiek innej umowy o pracę”, 6) „czy pozycja pracownika po upływie umowy na okres próbny w trakcie negocjacji umowy stałej wyczerpuje przesłanki przymusowego położenia”, 7) „czy ustalenie zgodnie z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania (...) innych przyczyn rozwiązania umowy o pracę tak jak w przedmiotowym przypadku tj. utrata zaufania u przełożonych i powodowanie konfliktów u załogi”, nie stanowi naruszenia tego przepisu, jeżeli przyczyny te stanowiły wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę, 8) czy pominięcie dowodu z przesłuchania strony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i przeprowadzenie go w drugiej instancji z „ograniczeniami wynikającymi z *beneficium novorum*” i związana z tym odmowa przesłuchania świadków wnioskowanych przez stronę przesłuchiwaną nie stanowi pozbawienia strony prawa do obrony (art. 379 pkt 5 k.p.c.).

Zdaniem skarżącego, strona powodowa, która była związana umową terminową i nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie odmiennych twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia. Zgodnie z art. 44a ust. 7 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej dla kadry kierowniczej przewiduje się nawet ośmioletnią umowę o pracę, dlatego nie można podzielić zapatrywania Sądów „o sprzeczności” zawartej terminowej umowy o pracę z powódką, która w chwili jej zawierania nie była w przymusowej sytuacji. Gdyby ustawodawca miał zamiar ograniczyć okres trwania terminowych umów o pracę, to dokonałby tego w jednej z licznych nowelizacji Kodeksu pracy.

Ponadto powódka nie udowodniła, że była związana inną umową przedwstępną zobowiązującą pozwanego do zawarcia umowy na czas nieokreślony, której strony wyraźnie nie zwerbalizowały. Zawarcie umowy bezterminowej wymaga zgodnego zamiaru i woli obu stron stosunku pracy, a nie tylko pracownika. W przypadku zawarcia terminowej umowy o pracę pracodawca nie ma obowiązku podania przyczyn wypowiedzenia i obowiązku konsultowania zamiaru wypowiedzenia. Dlatego uznanie zasadności naruszenia przez pozwanego art. 30 § 4 i 38 k.p. jest „jedynie wtórnym efektem błędu poczynionego w ustaleniach faktycznych czy też błędnie wskazanej podstawy prawnej zaistniałej sytuacji” dla osiągnięcia efektu w postaci zwiększonej ochrony pracownika. Stanowi to przykład ewidentnej wykładni celowościowej *contra legem* przez nagięcie prawa do rzeczywistości i ustalenie kierunkowo tylko faktów niezbędnych do wydania zaskarżonego orzeczenia. Takie rozstrzygnię-

cie nie jest bezstronne. Powódka nie została też zwolniona z pracy z przyczyn dotyczących pozwanego, ale wskutek utraty do niej zaufania i ciągłego inicjowania konfliktów, co było niedopuszczalne na zajmowanym stanowisku kierowniczym, a pozwany był pozbawiony możliwości udowodnienia tych okoliczności, gdyż Sąd drugiej instancji odrzucił taki wniosek pozwanego, co uzasadnia postawienie zarzutu naruszenia prawa pozwanego do obrony. Za błędne należy uznać również stanowisko o dopuszczalności konwalidacji lub konwersji bezwzględnie nieważnej czynności prawnej (art. 58 k.c.), ponieważ w takim przypadku dla osiągnięcia zamierzonego skutku strona musi dokonać nowej, niewadliwej czynności prawnej.

W odpowiedzi na kasację powódka wniosła o jej oddalenie, podtrzymując swoje twierdzenia, że pozwany zawarł z nią terminową umowę o pracę wyłącznie w celu obejścia prawa, wykorzystując jej przymusową sytuację (zagrożenie bezrobociem). Ponadto wyłączną przyczyną jej zwolnienia z pracy były przesłanki ekonomiczne dotyczące pozwanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona, ponieważ zawarcie długoterminowej umowy na czas określony ( 9 lat) z dopuszczalnością jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem może być kwalifikowane jako zmierzające do obejścia przepisów prawa pracy oraz sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zasada wolności umów, na którą powołuje się skarżący, doznaje ograniczeń już na gruncie prawa cywilnego, które zakłada, że strony zawierające umowę mogą wprawdzie ułożyć stosunek prawny według własnego uznania, byleby jednak jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c.). Tymczasem z okoliczności rozpoznawanej sprawy wynika, że nie istniały żadne uzasadnione lub racjonalne przesłanki, poza dążeniem pozwanego pracodawcy do „ułatwienia” sobie zwolnień pracowników z związku z przeprowadzanymi procesami restrukturyzacji jego działalności, do zatrudnienia powódki w ramach długotrwałej (9 letniej) terminowej umowy o pracę i to za krótkim, bo dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Pozwany nie ukrywał, że po wszczęciu procesu restrukturyzacji zatrudniał nowych pracowników wyłącznie na podstawie terminowych umów o pracę dlatego, że ich rozwiązanie nie wymaga zachowania rygorów przewidzianych do rozwią-

zywania umów o pracę zawartych na czas nieokreślony i nie łączy się z wypłacaniem odpraw pracownikom zwalnianym z przyczyn dotyczących pracodawcy, zwłaszcza gdy tracą oni zatrudnienie w terminach expiracji terminowych umów o pracę. Zaakceptowanie tego rodzaju powszechnej niemal praktyki zatrudniania pracowników w ramach terminowych kontraktów pracowniczych byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do terminowego zatrudniania pracowników, które zakłada istnienie usprawiedliwionego i zgodnego interesu obu stron stosunku pracy w zawieraniu pracowniczych kontraktów terminowych. Takie uwarunkowania podważają jednostronne wykorzystywanie przez pracodawców możliwości zawierania terminowych umów o pracę w celu obejścia przepisów o zatrudnianiu i ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy. Sytuacje, w których przepisy prawa pracy przewidują lub strony stosunku pracy uzgadniają zatrudnianie pracownika na podstawie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, zakładają zwiększoną, w porównaniu z umowami na czas nieokreślony, stabilizację zatrudnienia, bo na ogół bez możliwości wcześniejszego rozwiązania terminowego stosunku pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 414/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 779), bądź przy dopuszczalności jego rozwiązania połączonej z zapewnieniem istotnych świadczeń gwarancyjnych lub odszkodowawczych.

Zawieranie długotrwałej umowy o pracę na czas określony, z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, można także postrzegać jako zmierzające do obejścia imperatywnych unormowań zawartych w art. 25<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p., które przewidują, że zawarcie trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony lub uzgodnienie między stronami w czasie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego wykonywania pracy na tej podstawie jest równoznaczne w skutkach prawnych lub uważa się z mocy prawa za zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. *Ratio legis* tych ustawowych regulacji wyklucza dowolne zawieranie długotrwałych umów na czas określony, które podważają wymowę powołanych imperatywnych regulacji kodeksowych, w istocie rzeczy zmierzając do obejścia przepisów prawa pracy o ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy. Oznacza to, że regulacje zawarte w art. 25<sup>1</sup> k.p. nie znajdują zastosowania tylko wówczas, gdy inne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie umów na czas określony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2000 r., I PKN 709/99, OSNAPiUS 2001 nr 24, poz. 716),

bądź strony jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego. W innych sytuacjach, wbrew twierdzeniom sformułowanym w kasacji jako zagadnienia prawne wymagające wyjaśnienia przez Sąd Najwyższy, nie dochodzi do dezinterpretacji oświadczenia woli stron o zawarciu długotrwałej umowy terminowej na podstawie „okoliczności zaistniałych blisko dwa lata od jego złożenia”, ale do stwierdzenia nieważności postanowienia dotyczącego rodzaju umowy o pracę (długoterminowej) - już w dacie zawarcia umowy o pracę - oraz do zastąpienia tego nieważnego postanowienia przez odpowiednie przepisy ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Taki sam skutek wynika z dyspozycji art. 18 § 1 i 2 k.p. w przypadkach, w których zawarcie długotrwałej terminowej umowy o pracę może być ocenione jako mniej korzystne niż przewidują to przepisy prawa pracy (np. gdy zmierza to do obejścia art. 25<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.), ponieważ zamiast takiego nieważnego uzgodnienia terminowego rodzaju zatrudnienia stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 18 § 2 k.p.). Oznacza to, że dążenie pracodawcy do zawarcia długoterminowej umowy o pracę na czas określony nie uchyla się spod kontroli sądu pracy, który w konkretnych okolicznościach sprawy jest uprawniony do stwierdzenia obejścia przepisów prawa pracy o zatrudnieniu bezterminowym, tak jak uczyniły to Sądy obu instancji w rozpoznawanej sprawie, nie naruszając wskazanych w kasacji przepisów prawa materialnego. Judykatura wystarczająco zliberalizowała interpretację przepisów o wypowiedaniu umów na czas nieokreślony - uznając wypowiedzenie za „zwykły” sposób rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598) - aby akceptować dalsze łagodzenie rygorów rozwiązywania umów o pracę poprzez dowolne i niemal nieograniczone zawieranie długotrwałych terminowych umów o pracę za krótkimi okresami wypowiedzenia, adekwatnymi dla takich umów zawieranych na czas „dłuższy niż 6 miesięcy” (art. 33 k.p.), co stanowi ustawowy wyznacznik do oceny ważności okresów trwania umów. Wprawdzie niemożliwe jest juredyczne wskazanie maksymalnej długości trwania pracowniczych kontraktów terminowych, ale ich dopuszczalność nie może sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązań pracowniczych, tradycyjnie uznających prymat zawierania umów o pracę na czas nieokreślony w zgodzie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współżycia społecznego. Zawieranie długoterminowych umów o pracę jest zatem uzasadnione wtedy, gdy szczególne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określają okoliczności i prze-



słanki dopuszczalności zawierania wyłącznie takich umów, bądź gdy strony stosunku pracy jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego, któremu nie sprzeciwia się poczucie sprawiedliwości oparte na usprawiedliwionym społeczno-gospodarczym przeznaczeniu prawa i zasadach współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Równocześnie w zaskarżonym wyroku nie zostały naruszone przepisy wskazane jako procesowe podstawy kasacji zmierzające do podważenia rozstrzygnięcia o przysługiwaniu powódce prawa do odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 10 ustawy o zwolnieniach z pracy). W szczególności Sąd pierwszej instancji wnikliwie wykazał, że zwolnienie powódki z pracy nastąpiło w związku z procesem reorganizacji pozwanego pracodawcy i spowodowało zmniejszenie zatrudnienia w jej zakładzie pracy. Równocześnie Sąd ten uznał, że pozwany pracodawca nie przedstawił „ani jednego miarodajnego i wiarogodnego dowodu potwierdzającego, że odprawa powódce nie przysługiwała”, uzasadniając wyczerpująco pominięcie dalszych środków dowodowych w tej sprawie dostatecznie wyjaśnionej do wyrokowania (art. 217 § 2 k.p.c.). Brak kasacyjnego zarzutu naruszenia tego przepisu (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) usuwa spod kontroli kasacyjnej ten zakres zaskarżenia (art. 393<sup>11</sup> § 1 k.p.c., aktualnie art. 398<sup>13</sup> § 1 i 2 k.p.c.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji.

=====