



Sygn. akt I NSNc 5/21

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Mirosław Sadowski (przewodniczący)

SSN Krzysztof Wiak (sprawozdawca)

Agnieszka Inga Zielonka (ławnik Sądu Najwyższego)

w sprawie z powództwa Z. Ś.

przeciwko „C.” S.A.

o ustalenie, że strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, przywrócenie powoda do pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wyrównanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych w dniu 14 kwietnia 2021 r.,

skargi nadzwyczajnej wniesionej przez Prokuratora Generalnego od wyroku Sądu Okręgowego w T. z dnia 5 listopada 2014 r., sygn. III Pa [...],

**1. uchyla zaskarżony wyrok w punktach II, III i IV i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w T. do ponownego rozpoznania.**

**2. znosi wzajemnie koszty procesu w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.**

## UZASADNIENIE

Z. Ś. (dalej: wnioskodawca) 24 września 1999 r. zawarł umowę o pracę na okres próbny trwający 3 miesiące z pozwanym – „C.” S.A., na stanowisku kierownika działu utrzymania ruchu. 30 grudnia 1999 r. wnioskodawca zawarł z pozwanym kolejną umowę o pracę – na czas nieokreślony, od 3 stycznia 2000 r., na stanowisku kierownika działu technicznego. Umowa ta została następnie aneksowana 31 października 2000 r. poprzez zmianę wysokości wynagrodzenia za pracę. 29 listopada 2002 r. wnioskodawca został poinformowany o sprzedaży dotychczasowego zakładu pracy („C.” S.A. w upadłości) oraz o tym, że z dniem 1 grudnia 2002 r. wszyscy pracownicy zostaną przejęci przez nowego pracodawcę o tej samej nazwie („C.” S.A.). Ponadto, pracowników poinformowano, że zostali przejęci na dotychczasowych warunkach wynikających ze stosunków pracy zawartych z poprzednim pracodawcą. 3 grudnia 2002 r. wnioskodawca podpisał jednak z nowym pracodawcą umowę o pracę na stanowisku kierownika działu technicznego na czas określony – od 1 grudnia 2002 r. do 30 listopada 2004 r. W umowie tej pozwany zastrzegł możliwość rozwiązania stosunku pracy z dwutygodniowym wypowiedzeniem. Jednocześnie nie wypowiedziano wnioskodawcy dotychczasowych warunków pracy i płacy. 1 grudnia 2004 r. nowy pracodawca zawarł z wnioskodawcą kolejną umowę na czas określony – na okres 10 lat (od 1 grudnia 2004 r. do 30 listopada 2014 r.). Pracodawca zastrzegł w niej ponownie możliwość wypowiedzenia powyższej umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. 19 lipca 2010 r. wnioskodawca otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wypowiedzenia przewidziano trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie wskazano: „reorganizacja przedsiębiorstwa – likwidacja stanowiska”.

Wnioskodawca wniósł 26 lipca 2010 r. pozew przeciwko „C.” S.A., domagając się m.in.:

- (1) uznania, że umowa o pracę, która wiązała wnioskodawcę z pozwanym zawarta została na czas nieokreślony od 3 stycznia 2000 r. oraz kontynuowana była od 1 grudnia 2002 r. u nowego pracodawcy (w związku

z przejściem zakładu pracy na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p.) również w formie stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony;

- (2) uznania wypowiedzenia stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony z 19 lipca 2010 r. za bezskuteczne, wobec rażącego naruszenia przepisów prawa pracy (art. 39 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.).

W wyroku z 16 maja 2014 r., IV P [...], Sąd Rejonowy w M. orzekł, że wnioskodawcę i pozwanego wiązała umowa na czas nieokreślony od 3 stycznia 2000 r., w tym również od 1 grudnia 2002 r. i 1 grudnia 2004 r. W związku z tym przywrócił wnioskodawcę do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził odpowiedni ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z odsetkami ustawowymi. Dodatkowo zasądził na rzecz wnioskodawcy kwotę 20.002,00 zł tytułem kosztów procesu.

Pozwany zaskarżył powyższe orzeczenie w całości.

Sąd Okręgowy w T. wyrokiem z 5 listopada 2014 r., III Pa [...], wskutek apelacji pozwanego – „C.” S.A. od wyroku Sądu Rejonowego w M. z 16 maja 2014 r., IV P [...]

I. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

- (1) zasądził od „C.” S.A. na rzecz wnioskodawcy tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 39 dni w okresie od 18 stycznia 2010 r. do 26 lutego 2010 r. i od 29 marca 2010 r. do 9 kwietnia 2010 r. kwotę 14.580,19 zł z ustawowymi odsetkami od 26 lipca 2010 r. do dnia zapłaty;
  - (2) zasądził od „C.” S.A. na rzecz wnioskodawcy tytułem wyrównania różnicy pomiędzy wysokością należnego a wypłaconego już ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy 10 dni kwotę 892,21 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 26 lipca 2010 r. do dnia zapłaty;
- II. w pozostałej części powództwo oddalił;
  - III. zasądził od wnioskodawcy na rzecz „C.” S.A. kwotę 11.533,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;
  - IV. w pozostałej części koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie zniósł.

W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Okręgowy w T. wskazał, że zasadne było oddalenie powództwa wnioskodawcy w przedmiocie ustalenia, iż trony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony oraz wysuwanego w związku z tym roszczenia o przywrócenie wnioskodawcy do pracy na dotychczasowych warunkach. Powołując się na treść art. 23<sup>1</sup> k.p., podniósł, że przepis ten nie zawiera żadnych zakazów w zakresie kształtowania stosunków pomiędzy pracownikami a pracodawcą przejmującym zakład pracy. Nie było zatem przeszkód prawnych, aby po przekształceniu podmiotowym po stronie pracodawcy strony zawarły terminowy stosunek pracy na uzgodnionych przez stronę warunkach pracy i płacy – pod warunkiem uzyskania co najmniej dorozumianej akceptacji pracownika. Sąd Okręgowy w T. zaznaczył, że zawsze należy badać, jaki był zgodny zamiar stron, który oceniać należy na podstawie okoliczności zawierania umowy, jak również ustaleń, jakie zdanie w tym przedmiocie miały strony. W umowach należy bowiem bardziej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, niż opierać się na ich dosłownym brzmieniu. Sąd Okręgowy w T. uznał przy tym, że nie było dowodu na to, aby pozwany narzucił wnioskodawcy zawarcie umowy na czas określony co najmniej w 2004 r. Wskazał, że uwzględniając zachowanie wnioskodawcy przez następne lata po zawarciu tej umowy należało uznać, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony 10-letni, co najmniej od 2004 r. Wnioskodawca uznawał się za pracownika zatrudnionego na czas określony i nie podnosił uprzednio, że przez te wszystkie lata łączyła go z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony. Sąd uwzględnił również okoliczność, że wnioskodawca w czasie obowiązywania umowy o pracę na czas określony nie kwestionował tego faktu, a więc akceptował rodzaj podpisanej umowy. Na tej podstawie Sąd Okręgowy w T. uznał, że nie zachodziły przesłanki do przyjęcia, że umowa o pracę, która została wypowiedziana wnioskodawcy, była umową na czas nieokreślony. Co więcej, uznano, że była to umowa na czas określony zawarta w sposób świadomy i swobodny.

Od wyroku Sądu Okręgowego w T. z 5 listopada 2014 r., III Pa [...], pismem z 20 maja 2020 r. skargę nadzwyczajną wniósł Prokurator Generalny, który zaskarżył wskazane orzeczenie w części, tj. co do punktu II, w którym oddalono powództwo wnioskodawcy w zakresie żądania:

- (a) ustalenia, że strony, to jest wnioskodawcę oraz „C.” S.A., wiązała umowa o pracę na czas nieokreślony od 3 stycznia 2000 r. oraz była kontynuowana od 1 grudnia 2002 r. u pozwanego pracodawcy „C.” S.A. również jako umowa na czas nieokreślony, w tym także od 2 grudnia 2002 r. i 1 grudnia 2004 r.;
- (b) przywrócenia wnioskodawcy do pracy u strony pozwanej „C.” S.A. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Prokurator Generalny zaskarżył powyższy wyrok również w zakresie punktów III i IV, tj. dotyczących orzeczenia o kosztach postępowania.

Autor skargi nadzwyczajnej zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

- (1) rażące naruszenie prawa materialnego poprzez błędną jego wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie w odniesieniu do następujących przepisów:
  - art. 30 § 1 pkt 2 k.p. i art. 77 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez to, że przepisy te nie zostały zastosowane, a Sąd Okręgowy w T. uznał, że pracodawca może zawrzeć z pracownikiem kolejną umowę o pracę i przekształcić podstawę prawną zatrudnienia pracownika - umowę na czas nieokreślony na umowę na czas określony - nie wypowiedając lub nie rozwiązując dotychczasowej umowy, tj. umowy na czas nieokreślony, podczas gdy zmiana rodzaju umowy o pracę jako zmiana podstawy prawnej zatrudnienia powinna nastąpić w sposób przewidziany dla zmiany podstawy stosunku prawnego, tzn. przez rozwiązanie dotychczasowej umowy i zawarcie nowej; wskazane naruszenie powoduje, że pracodawcy nie wiąże zasada kontynuacji dotychczasowego stosunku pracy;
  - art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu przez Sąd Okręgowy w T., że: „Podmiot przejmujący inny zakład pracy w świetle przywołanego przepisu (art. 23<sup>1</sup> k.p.) wiąże warunki indywidualnych umów o pracę uzgodnione przez poprzedniego pracodawcę. Jednakże nie oznacza to, że dotychczasowe umowy z pracownikami nie mogą być wypowiedziane, przekształcane lub w inny sposób kształtowane pomiędzy nowym pracodawcą a pracownikiem. Treść omawianego przepisu nie zawiera w tym

zakresie żadnych zakazów”, podczas gdy art. 23<sup>1</sup> k.p., który ma charakter bezwzględnie obowiązujący, ogranicza autonomię woli stron stosunku pracy w zakresie kształtowania jego treści;

- art 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., przez ich niezastosowanie i oddalenie powództwa w zakresie uznania, że umowa o pracę wiążąca wnioskodawcę z „C.” S.A., została zawarta na czas nieokreślony od 3 stycznia 2000 r. oraz kontynuowana jest od 1 grudnia 2002 r. u nowego pracodawcy, pozwanego - „C.” S.A. (na zasadzie art. 23<sup>1</sup> k.p.) również w formie stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony, podczas gdy w sytuacji, w której pracownik miał już zawartą umowę na czas nieokreślony, to umowy terminowe zawarte pomiędzy stronami po dniu przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę są nieważne, jako mające na celu obejście przepisów prawa pracy w zakresie gwarancji zatrudnienia, wynikającej z art. 23<sup>1</sup> k.p.;
- art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 353<sup>1</sup> k.c. i art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie oraz dokonanie wadliwej wykładni oświadczeń woli stron stosunku pracy, z pominięciem okoliczności, w jakich oświadczenia te zostały złożone oraz przyczyny ich złożenia i wskutek tego przyjęcie przez Sąd Okręgowy w T., że strony złożyły zgodne oświadczenia woli i zmieniły rodzaj umowy o pracę z umowy na czas nieokreślony na umowę na czas określony, jedynie w oparciu o to, że pracownik pozostający w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę na czas określony i w czasie jej obowiązywania nie wszczynał postępowania sądowego o ustalenie, że łączy go z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony. Oceniając czy strony wiązała umowa o pracę na czas określony czy też na czas nieokreślony Sąd Okręgowy w T. powinien był zbadać, jaka była wola stron w dniu 2 grudnia 2002 r. oraz w dniu 1 grudnia 2004 r., tj. w dniach zawierania umów o pracę na czas określony, ze względu na okoliczności, w jakich wola ta została wyrażona oraz jaki był zgodny zamiar stron oraz cel umowy. W toku postępowania Sąd Okręgowy w T. nie zbadał i nie ustalił, czy zamiarem stron było wyłączenie automatyzmu prawnego wynikającego z treści art. 23<sup>1</sup> k.p.;

- art. 25<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p., poprzez ich niezastosowanie i uznanie przez Sąd Okręgowy w T., że pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny 3 miesięcy, następnie umowę na czas nieokreślony, a następnie kolejno umowę na czas określony 2 lat i ponownie umowę na czas określony 10 lat, a mimo to strony nadal będzie wiązał stosunek pracy na czas określony. Takie działanie prowadzi w konsekwencji do obejścia art. 25<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.;
  - art. 33 k.p. w związku z art. 25 § 1 k.p., przez ich błędne zastosowanie w taki sposób, że Sąd Okręgowy w T. uznał, że zawarcie umowy o pracę na czas określony 2 lat i następnie 10 lat, przewidujących możliwość ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, jest prawnie dopuszczalne, podczas gdy działanie takie narusza istotę umowy o pracę na czas określony, jej społeczno-gospodarcze przeznaczenie, a przez to stanowi obejście przepisów prawa dotyczących umów o pracę na czas nieokreślony;
  - art. 45 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie i oddalenie przez Sąd Okręgowy w T. powództwa w zakresie przywrócenia wnioskodawcy do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, w sytuacji, gdy strony wiązała umowa na czas nieokreślony oraz nie istniały przesłanki wydania orzeczenia wbrew żądaniu wnioskodawcy;
- (2) naruszenie wynikającej z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasady ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa (zasada lojalności) przez dokonanie wykładni przepisów prawa pracy wbrew ich treści i ukształtowanej praktyce ich stosowania, co doprowadziło do obejścia gwarancyjnych przepisów Kodeksu pracy dotyczących stabilności stosunku pracy;
- (3) naruszenie wynikającej z art. 2 i art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasady sprawiedliwości proceduralnej, która jest elementem prawa do rzetelnej procedury sądowej i wymaga od sądu przestrzegania przepisów prawa materialnego i procesowego, co umożliwia wydanie sprawiedliwego wyroku poprzez niewłaściwe zastosowanie przepisów i ich wadliwą wykładnię mimo jasności przepisów Kodeksu pracy dotyczących zmian treści umów o pracę i ugruntowanej ich wykładni w orzecznictwie.

Prokurator Generalny wniósł o uchylenie zaskarżonej części wyroku Sądu Okręgowego w T. z 5 listopada 2014 r., III Pa [...], i orzeczenie w tym zakresie co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji pozwanego oraz zasądzenie na rzecz wnioskodawcy od pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu skargi nadzwyczajnej Prokurator Generalny wskazał, że błędne było przyjęcie przez Sąd Okręgowy w T., że pracodawca może zawrzeć z pracownikiem kolejną umowę o pracę i przekształcić podstawę prawną zatrudnienia pracownika – umowę na czas nieokreślony na umowę na czas określony – nie wypowiedając lub nie rozwiązując dotychczasowej umowy na czas nieokreślony. Zmiana umowy o pracę jako podstawa prawna zatrudnienia powinna być nastąpić w sposób przewidziany dla zmiany podstawy stosunku prawnego – przez rozwiązanie dotychczasowej umowy i zawarcie nowej. Powołano się przy tym na przepisy art. 77 § 1 i 2 k.c., regulujące kwestie dotyczące formy uzupełnienia, zmiany i wypowiedzenia umów. Uznano, że w związku z tym, iż w umowie z 2 grudnia 2002 r. nie odniesiono się do kwestii rozwiązania dotychczasowej umowy na czas nieokreślony, należało uznać, że jej rozwiązanie nie nastąpiło.

Co więcej, Prokurator Generalny podniósł, że przejęcie zakładu pracy przez innego pracodawcę nie może stanowić autonomicznego powodu pogorszenia warunków pracy przejmowanego pracownika, w tym także w zakresie rodzaju umowy o pracę. Tym samym zarzucił Sądowi Okręgowemu w T., że nie zbadał, czy pogorszenie warunków pracy wnioskodawcy nie było spowodowane transferem zakładu pracy. Stwierdził również, że przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. ma charakter bezwzględnie wiążący, a co za tym idzie, zawarcie umowy, której celem było obejście zawartych w nim norm, prowadziło do jej nieważności.

W uzasadnieniu skargi nadzwyczajnej zarzucono również, że Sąd Okręgowy w T. pominął kontekst sytuacyjny, w jakim oświadczenia stron zostały złożone oraz przyczyny ich złożenia. Uznano, że strona pozwana nie wskazała żadnej racjonalnie uzasadnionej przyczyny zmiany umowy o pracę, co prowadzi do stwierdzenia, iż modyfikacja podstawy zatrudnienia odbyła się wyłącznie z powodu przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę i wyłącznie w jego interesie, tj. w celu zapewnienia sobie nieskrępowanego regulacjami, dotyczącymi umów na czas nieokreślony, możliwości szybkiego rozwiązania umowy o pracę,



bez podawania przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Za rażące naruszenie prawa materialnego uznano niezastosowanie przepisów art. 25<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. Sąd Okręgowy w T. uznał bowiem, że pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny trwający 3 miesiące, następnie umowę na czas nieokreślony, dalej – umowy na czas określony (2 i 10 lat), a strony będzie wiązała umowa na czas określony. Zdaniem Prokuratora Generalnego, powyższy zabieg, zastosowany przez pracodawcę, miał na celu długoletnie zatrudnianie pracownika, charakterystyczne dla istniejącej uprzednio umowy na czas nieokreślony, przy jednoczesnym uwolnieniu się od ograniczeń związanych z tego rodzaju umową, szczególnie w zakresie jej rozwiązania. Niezależnie od tego podkreślono, że pomimo iż przepisy prawa pracy nie określają maksymalnego czasu trwania umów na czas określony, to strony stosunku pracy nie mają w tym względzie dowolności. Umowa taka musi odpowiadać bowiem swojemu społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu i swej istocie. W niniejszej sprawie zawarcie takiej umowy wiązało się tymczasem z naruszeniem zasad współżycia społecznego.

Prokurator Generalny podniósł ponadto, że Sąd Okręgowy w T. błędnie uznał, że wnioskodawcę i pozwanego wiązała umowa o pracę na czas określony, jak również nie zbadał przyczyn wypowiedzenia wnioskodawcy umowy o pracę. W związku z tym doszło do uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji w zakresie przywrócenia wnioskodawcy do pracy na dotychczasowych warunkach, pomimo że przyczyna wypowiedzenia była jedynie pozorna i nie uprawniała do wypowiedzenia stosunku pracy. Brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającemu prawu wskazania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia stanowi bowiem wadę konstrukcyjną wypowiedzenia umowy o pracę i prowadzi do uznania go za naruszające przepisy o wypowiedaniu umów o pracę. Wypowiedzenie umów o pracę na czas nieokreślony musi zawierać rzeczywistą przyczynę takiego wypowiedzenia, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Wnioskodawca zajmował stanowiska dyrektora technicznego oraz pełnomocnika do spraw systemu zapewnienia jakości. Drugie z wymienionych stanowisk funkcjonowało jeszcze przez okres ok. 2,5 roku, a następnie w jego miejsce zostało utworzone nowe – o takim samym zakresie obowiązków. Zdaniem autora skargi

nadzwyczajnej, miało to potwierdzać pozorność wypowiedzenia wnioskodawcy umowy o pracę.

Według Prokuratora Generalnego, wyrok Sądu Okręgowego w T. z 5 listopada 2014 r., III Pa [...], naruszał ponadto zasady konstytucyjne. Przede wszystkim był sprzeczny z zasadą budowania zaufania do państwa i prawa, a także naruszał prawo do rzetelnej procedury sądowej i zasadę sprawiedliwości proceduralnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nadzwyczajna jest uzasadniona i zasługuje na uwzględnienie, chociaż nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są trafne.

Zgodnie z art. 89 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (t.j. Dz.U. 2021, poz. 154, dalej: u.SN), jeżeli jest to konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej, od prawomocnego orzeczenia sądu powszechnego lub sądu wojskowego kończącego postępowanie w sprawie może być wniesiona skarga nadzwyczajna, o ile:

1) orzeczenie narusza zasady lub wolności i prawa człowieka i obywatela określone w Konstytucji, lub

2) orzeczenie w sposób rażąco narusza prawo przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, lub

3) zachodzi oczywista sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego

- a orzeczenie nie może być uchylone lub zmienione w trybie innych nadzwyczajnych środków zaskarżenia.

Stosownie do art. 115 § 1 u.SN, w okresie 3 lat od dnia wejścia w życie ustawy skarga nadzwyczajna może być wniesiona od prawomocnych orzeczeń kończących postępowanie w sprawach, które uprawomocniły się po 17 października 1997 r.

Przepis art. 115 § 1a u.SN stanowi, że skarga nadzwyczajna od prawomocnego orzeczenia kończącego postępowanie w sprawie, które

uprawomocniło się przed wejściem w życie ustawy, może być wniesiona przez Prokuratora Generalnego lub Rzecznika Praw Obywatelskich.

Skarga nadzwyczajna jest instrumentem szeroko rozumianego wymiaru sprawiedliwości w znaczeniu określonym w art. 175 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Jej celem jest wyeliminowanie z obrotu wadliwych, a jednocześnie naruszających zasady sprawiedliwości społecznej, orzeczeń sądowych, które dotyczą konkretnych, zindywidualizowanych podmiotów (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 2019 r., I NSNk 2/19; wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2020 r., I NSNu 1/20; wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2021 r., I NSNk 3/19). Rolą kontroli nadzwyczajnej nie jest jednak eliminowanie wszystkich wadliwych orzeczeń. Wyjątkowość orzekania w ramach tej instytucji powinna dotyczyć tylko tych z nich, które nie dadzą się pogodzić z podstawowymi zasadami demokratycznego państwa prawnego, będąc *prima facie* orzeczeniami w sposób elementarny niesprawiedliwymi.

Na podmiocie wnoszącym skargę nadzwyczajną spoczywa w pierwszej kolejności powinność wykazania zaistnienia w danej sprawie przynajmniej jednej z przesłanek szczególnych – uchybień wymienionych w art. 89 § 1 pkt 1-3 u.SN. Ponadto, skarga nadzwyczajna musi nawiązywać do przesłanki ogólnej, wskazanej w art. 89 § 1 *in principio* u.SN, która wymaga równoczesnego wykazania, że uwzględnienie skargi nadzwyczajnej jest konieczne dla zapewnienia zgodności z zasadą demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej.

Ścisłe określenie przesłanek przedmiotowych skargi nadzwyczajnej związane jest z jej funkcją ochronną w ujęciu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, tj. z jednej strony, z dążeniem do zapewnienia prawidłowości działania organów władzy publicznej (art. 7 w zw. z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej), a z drugiej strony, z konieczną ochroną stabilności i prawomocności orzeczeń sądowych oraz kształtowanych przez nie stosunków prawnych (art. 45 w zw. z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 28 października 2020 r., I NSNc 22/20; wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2021 r., I NSNk 3/19). Konstrukcyjnym założeniem skargi

nadzwyczajnej jest więc takie określenie jej przesłanek, by służyła ona eliminowaniu z obrotu orzeczeń sądowych obarczonych wadami o fundamentalnym znaczeniu w świetle zasady demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej. W konsekwencji, stwierdzone naruszenia muszą być na tyle poważne, by względ na całokształt zasady wynikającej z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej nakazywał ingerencję w powagę rzeczy osądzonej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 grudnia 2020 r., I NSNu 1/20 i z 13 stycznia 2021 r., I NSNk 3/19).

W niniejszym postępowaniu należy uznać, że autor skargi nadzwyczajnej zrealizował powyższą przesłankę, wymaganą dla uznania zasadności tego środka zaskarżenia, wykazując naruszenie zasad konstytucyjnych – zaufania do państwa (art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej) oraz sprawiedliwości proceduralnej, będącej elementem prawa do właściwego ukształtowania procedury przed sądem (art. 2 i 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej). Prokurator Generalny w uzasadnieniu skargi nadzwyczajnej wystarczająco odniósł się do obu powyższych naruszeń, wskazując na ich szczególną dotkliwość zwłaszcza w zakresie spraw z prawa pracy, w których pracownik występuje na pozycji słabszej strony stosunku pracy.

W treści skargi nadzwyczajnej zostały sformułowane zarzuty licznych rażących naruszeń przepisów prawa materialnego, związanych zarówno z błędną ich wykładnią lub niewłaściwym zastosowaniem, jakich miał dopuścić się Sąd Okręgowy w T. w wyroku z 5 listopada 2014 r., III Pa [...]. Oceniając ich zasadność, na wstępie należy podkreślić, że podstawą dla wniesienia skargi nadzwyczajnej nie mogą być jakiegokolwiek naruszenia przepisów prawa, lecz tylko takie, którym przypisać można cechę „rażących”. Przez rażące naruszenia rozumieć należy taką obrazę przepisów materialnych lub procesowych, która jest oczywista, wyraźna na pierwszy rzut oka i nie wymaga dogłębnej analizy lub wykładni zastosowanych lub niezastosowanych przez sąd przepisów. Oceniając stopień naruszeń, Sąd Najwyższy bierze pod uwagę znaczenie naruszonej normy, jej intensywność, a także skutki tego naruszenia dla stron postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z 8 maja 2019 r., I NSNc 2/19).

Za zasadny należy uznać zarzut naruszenia przepisu art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. dotyczący uznania przez Sąd Okręgowy w T., że w przypadku przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę dotychczasowe umowy o pracę mogą być wypowiedzane, przekształcane lub w inny sposób kształtowane pomiędzy nowym pracodawcą oraz pracownikiem, a treść tego przepisu nie zawiera w tym zakresie żadnych zakazów.

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem art. 23<sup>1</sup> § 5 k.p. Pomimo stosunkowo ogólnego brzmienia tego przepisu, które mogłoby sugerować pewną swobodę w kształtowaniu stosunków pomiędzy pracownikami a nowym pracodawcą, przejmującym zakład pracy lub jego część, wykładnia celowościowa stoi w sprzeczności ze stanowiskiem przyjętym przez sąd drugiej instancji. Z treści przepisu wyprowadzić bowiem należy zakaz wypowiedzania umów o pracę tylko z powodu przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Ustawodawca chciał w ten sposób zachować pewną ciągłość stosunku pracy – niezależnie od zmiany pracodawcy, który przejmuje zakład.

W związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę, ten ostatni staje się stroną umów o pracę – w miejsce dotychczasowego pracodawcy. Jest on zatem związany wszystkimi warunkami pracy i płacy, które zostały w nich przewidziane. Niewątpliwie nie są to jednak warunki, których nie będzie mógł z czasem modyfikować – analogicznie, jak mógłby to zrobić poprzedni pracodawca. Dotyczy to zarówno zmian korzystnych, jak i niekorzystnych dla pracownika. W przypadku tych ostatnich, obowiązują go jednak pewne ograniczenia.

I tak, stosownie do zasad ogólnych, uregulowanych w art. 42 k.p., pracodawca na podstawie jednostronnej czynności prawnej może wprowadzić odpowiednie zmiany w umowie o pracę w ramach wypowiedzenia zmieniającego. Zgodnie z art. 42 § 3 k.p., w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki. Należy

jednak zaznaczyć, że rodzaj umowy o pracę, związany z czasem jej trwania, zalicza się do istotnych elementów tej umowy, a nie jedynie warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 42 k.p. Z tego względu zmiana umowy o pracę z umowy na czas nieokreślony na umowę terminową, nie może mieć miejsca w ramach wypowiedzenia zmieniającego (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 28 kwietnia 1994 r., I PZP 52/93; por. także W. Muszalski, *Zmiana rodzaju umowy o pracę*, Monitor Prawa Pracy 2007, nr 4). Nie wyklucza to możliwości dokonania takiej zmiany na zasadach porozumienia zmieniającego, na które pracownik wyraża dobrowolną zgodę, szczególnie, jeżeli ma to na celu korzystne zmiany dla obu stron, które będzie można uznać za prawnie dopuszczalne, racjonalne i społecznie usprawiedliwione (por. R. Sadlik, *Kiedy wymagane jest wypowiedzenie zmieniające?*, Monitor Prawa Pracy 2006, nr 10; wyroki Sądu Najwyższego: z 8 stycznia 2009 r., I PK 166/08; z 20 czerwca 2007 r., I BP 62/06; z 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94; z 12 lutego 2009 r., I PK 176/08).

Strony umowy o pracę mogą stosunkowo swobodnie kształtować ustalenia co do rodzaju umowy o pracę. Swoboda ta nie jest jednak nieograniczona i nie może stać w sprzeczności z normami prawnymi bezwzględnie obowiązującymi, które nie mogą zostać wyłączone lub ograniczone w oparciu o wolę stron. Zasada swobody umów, wynikająca z przepisu art. 353<sup>1</sup> k.c., nie znajduje bowiem wówczas zastosowania (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 6 maja 2003 r., I PK 237/02).

Charakter *ius cogens* należy właśnie przypisać regulacjom wynikającym z przepisu art. 23<sup>1</sup> k.p., który jest ściśle związany z celem wprowadzenia tej normy do porządku prawnego. Jest nim ochrona pracownika przed automatycznym pogorszeniem warunków pracy, związanym z przejęciem zakładu pracy przez innego pracodawcę. W związku z tym, zmiana rodzaju umowy o pracę może mieć miejsce tylko wtedy, gdy nie zmierza do rzeczywistego obejścia uregulowań zawartych w przepisie art. 23<sup>1</sup> k.p., tj. zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika z powodu samego przejęcia zakładu pracy. W orzecznictwie przyjmuje się przy tym, że nawet zgoda pracownika na taką zmianę nie będzie miała wówczas znaczenia (wyroki Sądu Najwyższego z: 21 czerwca 2007 r., I PK 21/07; 6 lutego 2013 r., I PK 195/12; 30 września 2011 r., III PK 14/11). Za trafne należy uznać stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w wyroku z 7 lutego 2007 r.,

I PK 269/06, zgodnie z którym: „[p]orozumienie rozwiązujące stosunek pracy, które zmierza do wyłączenia automatyzmu prawnego kontynuacji stosunku pracy w przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę jest nieważne ze względu na sprzeczność z bezwzględnie obowiązującą normą art. 23[1] § 1 KP. Zgodnie z art. 23[1] § 1 KP pracodawca przejmujący zakład pracy nie może zmienić warunków pracy pracownika na jego niekorzyść z powodu samego przejścia zakładu pracy, bez względu na to, czy pracownik wyraża zgodę na taką zmianę” (por. także wyroki Sądu Najwyższego: z 30 września 2009 r. II PK 86/09; z 12 lipca 2007 r., I PK 332/06; z 18 lipca 2007 r., I PK 346/06; z 17 sierpnia 2007 r., I PK 53/07; z 30 września 2009, II PK 86/09; Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013, s. 189-190).

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia, za oczywiście błędną należy uznać zatem argumentację Sądu Okręgowego w T. prowadzącą do uznania względnego charakteru przepisu art. 23<sup>1</sup> k.p. i możliwości swobodnego kształtowania przez strony wiążącego ich stosunku pracy w związku z przejściem zakładu pracy przez nowego pracodawcę.

Istotne znaczenie ma przy tym kontekst sytuacyjny, związany z niewielkim (kilkudniowym) odstępem czasu pomiędzy przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę i zawarciem z wnioskodawcą nowej umowy o pracę – na czas określony. Dowodzi on ścisłego powiązania pomiędzy tymi dwoma okolicznościami – przejściem zakładu pracy przez innego pracodawcę oraz zawarciem nowych, jedynie terminowych umów z pracownikami.

Jak wynika z ustalonego w postępowaniu stanu faktycznego, obiektywnie uzasadnione są również wątpliwości co do udzielenia swobodnej zgody przez wnioskodawcę na taką zmianę. Z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego w T. wynikało, iż sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 30 listopada 2002 r. odbywały się rozmowy pomiędzy syndykiem upadłych zakładów a zastępcą dyrektora pozwanych zakładów z udziałem przejmowanych pracowników, m.in. wnioskodawcy. Przedmiotem tych rozmów były kwestie związane z formą przejścia pracowników. Pracownikom tym, w tym wnioskodawcy, zostały przedstawione 2-letnie umowy na czas określony, których nie chcieli przyjąć sugerując, aby ewentualnie rozwiązano z nimi umowy o pracę z firmą upadłą

i wypłacono odszkodowania. Syndyk i dyrektor nie przystali na takie propozycje. Postawili oni m.in. wnioskodawcy warunek – albo przejęcia i podpisania umowy na czas określony albo zwolnienie. Wobec takiego przebiegu rozmów, zarówno wnioskodawca, jak i kilku innych pracowników, zgodziło się na podpisanie umowy na czas określony, bez zmiany pozostałych warunków zatrudnienia, wynikających w odniesieniu do wnioskodawcy z uprzednio zawartej z nim umowę o pracę na czas nieokreślony. Również w przypadku drugiej z umów na czas określony wykluczono możliwość zawarcia z pracownikami umów na czas nieokreślony, ze względu na dłuższe okresy wypowiedzenia takich umów. Wynika z tego, że pracownicy nie mogli negocjować czasookresu umów, a wyrażenie przez pracownika woli zawarcia umowy na czas nieokreślony groziłoby utratą zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę powyższe naruszenie, będące następstwem pominięcia ograniczeń wynikających z bezwzględnego obowiązywania norm wyprowadzonych z art. 23<sup>1</sup> k.p., za zasadne należy uznać zarzuty związane z naruszeniem przepisów art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Czynność prawna, która pozostaje w sprzeczności z ustawą, ma na celu jej obejście lub jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, jest bowiem uznawana za nieważną. Z analogicznych powodów, Sąd Okręgowy w T. naruszył również przepisy art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z nimi, strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Uznanie za ważne umów zawartych z rażącym naruszeniem przepisu art. 23<sup>1</sup> k.p. wiązało się z obrazą powyższych przepisów.

W dalszej kolejności, konsekwencją powyższych naruszeń była również obraza przepisu art. 45 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu umów o pracę, sąd pracy, stosownie do żądania pracownika, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.



Niezależnie od powyższych zarzutów, rację przyznać należy autorowi skargi nadzwyczajnej co do błędnego zastosowania przez Sąd Okręgowy w T. przepisów art. 33 k.p. oraz art. 25<sup>1</sup> § 1 k.p. i uznanie za dopuszczalne zawarcia przez pozwanego z wnioskodawcą umowy na czas określony – 10 lat (wcześniej na okres 2 lat) z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W czasie, kiedy były zawierane powyższe umowy, w literaturze i orzecznictwie z zakresu prawa pracy przyjmowano bowiem, że zawieranie umów na czas określony, lecz na stosunkowo długi okres (nawet na 9 lat; zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 294/04) nie odpowiadało społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu umowy na czas określony, jeżeli nie znajdowało to uzasadnienia w potrzebie wykonania czasowo określonych zadań przez danego pracownika. Postanowienia określające takie porozumienie jako umowę zawartą na czas określony (zamiast na czas bliżej nieokreślony) były traktowane jako umowy nieważne, z uwagi na treść przepisów art. 18 § 2 k.p. w zw. z art. 8 k.p. Za nieważne, w zakresie dotyczącym ograniczenia czasu trwania stosunku pracy, uznawano również umowy na czas określony, w sytuacji, gdy z okoliczności towarzyszących zawarciu takiej umowy wynikało, że wybór tego rodzaju umowy zmierzał w rzeczywistości do obejścia przepisów o wypowiedaniu umów na czas nieokreślony (L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2007, s. 73).

Poza uznaniem, że samo zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony stoi w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem takiej umowy, jak również z zasadami współżycia społecznego, nie można również wykluczyć, że zawarcie takiej umowy z możliwością jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, może być traktowane jako mające na celu obejście imperatywnych unormowań, które zostały zawarte w przepisach art. 25<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. Podnosi się bowiem, że dla uznania, iż umowy długoterminowe o pracę zostały zawarte w celu obejścia prawa, konieczne jest wykazanie zamiaru pracodawcy niestosowania przepisów o wypowiedaniu umów na czas nieokreślony bądź właśnie uniknięcia skutków z art. 25<sup>1</sup> k.p. (E. Suknarowska-Drzewiecka, *Długoterminowa umowa o pracę na czas określony*, *Monitor Prawa Pracy* 2010, nr 5; wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 2005 r., II PK 294/04). Z treści przepisu art. 25<sup>1</sup> k.p., obowiązującego w czasie zawierania

powyższych umów, wynikało, że zawarcie kolejnej, trzeciej umowy na czas określony bądź uzgodnienie między stronami w czasie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego wykonywania pracy na tej podstawie, było w skutkach równoznaczne z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. Tym samym, wykluczone było zawieranie długotrwałych umów na czas określony, które podważały normy o charakterze imperatywnym i zmierzały do obejścia przepisów prawa pracy o ochronie trwałości bezterminowych stosunków pracy. Regulacje zawarte w art. 25<sup>1</sup> § k.p. nie znajdowały zastosowania jedynie, gdy inne przepisy ustawowe w sposób wyczerpujący określały okoliczności i przesłanki dopuszczalności zawierania wyłącznie umów na czas określony (m.in. charakter umowy dotyczącej wykonywania zadań oznaczonych w czasie) lub strony jednoznacznie i zgodnie zmierzały do zawarcia pracowniczego kontraktu terminowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2000 r., I PKN 709/99; także: wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2007 r., II PK 49/07). W niniejszej sprawie nie zachodziła jednak żadna z powyższych przesłanek. Sąd pracy był zatem uprawniony do stwierdzenia obejścia przepisów prawa pracy o zatrudnieniu bezterminowym.

Za nietrafny uznać należy zarzut obrazy przepisów art. 30 § 1 pkt 2 k.p. i art. 77 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Najwyższy w niniejszym składzie podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 18 lipca 2007 r., I PK 346/06: „Oświadczenia woli stron umowy o pracę - zarówno przy jej zawarciu, jak i przy modyfikacji jej treści – nie muszą być złożone na piśmie, ani nawet nie muszą być wyraźne (np. przez złożenie wyraźnego ustnego oświadczenia woli). Jednak przyjęcie, że doszło do złożenia zgodnych oświadczeń woli modyfikujących treść stosunku pracy - zwłaszcza gdy miałyby ono być dorozumiane - musi uwzględniać cały kontekst faktyczny jego złożenia. Samo bierne poddanie się pracownika warunkom zatrudnienia realizowanym przez pracodawcę nie musi oznaczać, że pracownik - w sposób dorozumiany - złożył oświadczenie woli akceptujące te warunki”. Oznacza to, że w powyższym zakresie nie jest wymagana forma pisemna wypowiedzenia umowy o pracę. Biorąc jednak pod uwagę wskazane powyżej nieprawidłowości, w związku z którymi wypowiedzenie umowy o pracę należało uznać za czynność nieważną, kwestia ta traci na znaczeniu.

Pomimo że Sąd Okręgowy w T. wydając zaskarżone orzeczenie większy nacisk położył na okoliczności zawarcia kolejnej umowy na czas określony, uznając, że wnioskodawca w sposób dorozumiany akceptował taki charakter umowy, pominął – co zostało już wcześniej wykazane – naruszenie przepisu art. 23<sup>1</sup> k.p. i kwestię zawarcia nowej umowy w sposób, który nie może być uznany za całkowicie swobodny.

Poza rażąco obrazą przepisów prawa materialnego, autor skargi nadzwyczajnej wskazał również będące konsekwencjami powyższych zarzutów naruszenia zasad konstytucyjnych, tj. zasady ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa (zasada lojalności) oraz zasady sprawiedliwości proceduralnej – będącej elementem prawa do rzetelnej procedury sądowej. Biorąc pod uwagę istotę i wymiar powyższych naruszeń, przyznanie słuszności większości z nich, jak również uwzględniając, że rażąco błędna wykładnia przepisów prawa, jak i ich niewłaściwe zastosowanie lub niezastosowanie, przekładać się będzie właściwie każdorazowo na naruszenie wskazanych przez Prokuratora Generalnego zasad konstytucyjnych, należy również w tym zakresie przyznać słuszność zarzutom postawionym zaskarżonemu orzeczeniu Sądu Okręgowego w T..

Uwzględniając skargę nadzwyczajną wniesioną od wyroku Sądu Okręgowego w T. z 5 listopada 2014 r., III Pa [...], Sąd Najwyższy miał na względzie, że od dnia uprawomocnienia się zaskarżonego orzeczenia upłynęło ponad 5 lat, a zatem, zgodnie z art. 89 § 4 u.SN, wywołało ono nieodwracalne skutki prawne. W takiej sytuacji, co do zasady, Sąd Najwyższy powinien ograniczyć się jedynie do stwierdzenia wydania zaskarżonego orzeczenia z naruszeniem prawa oraz wskazania okoliczności, z powodu których wydał takie rozstrzygnięcie. Przepis art. 89 § 4 *in fine* u.SN pozwala jednak na wydanie rozstrzygnięcia, które uchyla zaskarżone orzeczenie oraz przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania właściwemu sądowi, jeżeli za tym przemawiają zasady lub wolności i prawa człowieka i obywatela określone w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Przesłanki te są spełnione w niniejszej sprawie. W zaskarżonym wyroku naruszone zostały bowiem konstytucyjne zasady ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa oraz sprawiedliwości proceduralnej – będącej elementem prawa do rzetelnej procedury sądowej, a konsekwencje tego dotknęły pracownika –

słabszą stroną stosunku pracy w zakresie ochrony trwałości bezterminowych stosunków pracy.

Orzeczeniu co do istoty sprawy przez Sąd Najwyższy, o co wnosił Prokurator Generalny, stoi na przeszkodzie brak aktualnych ustaleń w zakresie celowości przywrócenia wnioskodawcy do pracy u pozwanego (art. 45 § 2 k.p.). Charakter niniejszego postępowania wyklucza możliwość poczynienia takich ustaleń samodzielnie przez Sąd Najwyższy.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 91 § 1 u.SN orzekł, jak w sentencji. O zniesieniu kosztów orzeczono na podstawie art. 398<sup>18</sup> k.p.c. w zw. z art. 95 pkt 1 u.SN.