



Sygn. akt I PK 155/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. S.

przeciwko Uniwersytetowi (...) w K.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 listopada 2018 r.,

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

z dnia 23 marca 2017 r., sygn. akt V Pa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki 240 zł (dwieście
czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 23 marca 2017 r. oddalił apelację
pozwanego Uniwersytetu (...) w K., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w K. z

dnia 26 września 2016 r., w którym przywrócono powódkę J. S. do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sądy obu instancji zgodnie ustaliły, że powódka od dnia 1 maja 2003 r. była zatrudniona u pozwanego na podstawie mianowania jako nauczyciel akademicki na czas nieokreślony. W okresie od dnia 6 października 2015 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. powódka była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim, w tym od dnia 6 października 2015 r. do dnia 4 kwietnia 2016 r. pobierała zasiłek chorobowy. W dniu 3 marca 2016 r. powódka została poinformowana przez pracowników uczelni o konieczności złożenia dokumentów potrzebnych do otrzymania świadczenia rehabilitacyjnego. W dniu 24 marca 2016 r. do powódki zostało wysłane skierowanie na badanie kontrolne. Według ustaleń Sądów, 182-dniowy okres zasiłkowy powódki zakończył się w dniu 4 kwietnia 2016 r. W tym dniu powódka złożyła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. wniosek o świadczenie rehabilitacyjne. Do dnia 4 kwietnia 2016 r. powódka nie była w stanie określić czy z dniem 5 kwietnia 2016 r. powróci do pracy po upływie okresu zasiłkowego. W dniu 4 kwietnia 2016 r. poinformowała pracodawcę o złożeniu do organu rentowego wniosku o świadczenie rehabilitacyjne. Decyzją z dnia 26 kwietnia 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 5 kwietnia 2016 r. do dnia 3 lipca 2016 r.

Pismem datowanym na dzień 13 kwietnia 2016 r. pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy na podstawie art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (dalej jako ustawa) z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2016 r. Jako przyczynę wskazano czasową niezdolność do pracy spowodowaną chorobą, której okres przekroczył w dniu 4 kwietnia 2016 r. okres zasiłkowy, a brak jest ze strony uprawnionego lekarza stwierdzenia poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy. Ponadto wskazano, że powódka nie dostarczyła orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania kontrolne, a potwierdzeniem faktu, że po upływie okresu ochronnego powódka jest nadal niezdolna do pracy miało być dalsze otrzymywanie zwolnień lekarskich i przesyłanie ich do pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo okazało się uzasadnione. Sąd ten dokonał szczegółowej wykładni art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy. Zauważył, że przepisy ustawy nie przewidują trybu stwierdzania przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości jego powrotu do pracy. Przepis art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy wskazuje jedynie, że poprawę stanu zdrowia stwierdza uprawniony lekarz. Ustawodawca nie wskazał, w jaki sposób lekarz ma stwierdzić tę poprawę, ani konkretnie którzy lekarze są uprawnieni do tego rodzaju przesądzenia. W związku z tym rozsądne jest uznanie, że takie uprawnienia posiada między innymi lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Sąd Rejonowy zwrócił też uwagę, że powódka poinformowała pracodawcę w dniu 4 kwietnia 2016 r. o złożeniu wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, a z notatki urzędowej z dnia 23 marca 2016 r. sporządzonej przez J.P., wynika, że pracodawca pismem z dnia 3 marca 2016 r. poinformował powódkę o konieczności złożenia dokumentów do świadczenia rehabilitacyjnego, a nie jak twierdzi obecnie o konieczności przedłożenia stosownego oświadczenia. W ocenie Sądu Rejonowego powyższe stanowisko pozwany obrał dla potrzeb niniejszej sprawy, gdyż jak wynika z materiału dowodowego uczelnia dopuszczała wcześniej możliwość złożenia przez powódkę stosownej decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego i traktowałyby ją jako informację stwierdzającą poprawę stanu zdrowia wydaną przez uprawnionego lekarza. Dopiero w toku niniejszego procesu pozwana zaprezentowała przeciwne stanowisko, tak aby mogła usprawiedliwić bezpodstawne rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego. Podniósł, że zarzuty pozwanego zasadniczo sprowadzają się do zanegowania, iż decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 kwietnia 2016 r. o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego, jak również orzeczenie lekarza orzecznika z dnia 21 kwietnia 2016 r., może realizować przesłankę ujętą w art. 124 ust. 1 pkt. 1 ustawy. W ocenie Sądu odwoławczego zapatrywanie to nie jest trafne. Rokowania odzyskania zdolności do pracy, o których orzeka lekarz orzecznik ZUS w zakresie przyznania świadczenia rehabilitacyjnego są bardziej restrykcyjne, bowiem art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1995 r. o świadczeniach z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa określa, że

świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy. W ocenie Sądu Okręgowego skoro rokowanie odzyskania niezdolności do pracy jest niejako oceną możliwości powrotu do pracy, a tym samym oceną stanu zdrowia, to niewątpliwie orzeczenie lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, będące podstawą wydania decyzji o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego jest wystarczające dla wykazania poprawy stanu zdrowia nauczyciela stosownie do art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy.

Sąd odwoławczy poruszył także inny wątek. Wskazał, że pozwany kontaktował się z powódką co do kontynuowania pracy, a powódka w dialogu tym czynnie uczestniczyła. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie zabrakło dobrej woli ze strony pozwanego, żeby z powódką się porozumieć, w szczególności poinformować ją jakie konkretnie zaświadczenie, obrazujące poprawę jej stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy będzie potrzebne. W tym kontekście podniósł, że art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy przewiduje fakultatywną aktywność rektora, który może ale nie musi w takiej sytuacji rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, nawet jeśli ten nie złoży stosownego zaświadczenia lekarskiego. W tym zakresie istnieje podobieństwo z regulacją z art. 53 § 1 k.p. Wobec czynnego komunikowania się stron w przedmiotowej sprawie nie było w ocenie Sądu przeszkód, aby wezwać powódkę do złożenia stosownego zaświadczenia lekarskiego, jeżeli decyzja o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego była w ocenie pozwanego niewystarczająca. Powódka wykazywała pełną gotowość do dopełnienia formalności związanych z kontynuowaniem leczenia, a jej działania wskazywały na zamiar pozostawania w zatrudnieniu u pozwanego.

Sąd drugiej instancji wyraził też pogląd, że „stwierdzenie przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia” nie musi być złożone przed zakończeniem okresu zasiłkowego. Twierdzenie tego rodzaju nie wynika z wykładni art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, zachowanie pozwanego wskazuje na chęć rozwiązania z powódką stosunku pracy przy wykorzystaniu w tym celu

nieprecyzyjnie brzmiącego przepisu. Świadczą o tym instrukcje udzielane powódce przez pracowników pozwanego, z których wynikało że decyzja o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego będzie wystarczająca do kontynuowania stosunku pracy. Tego rodzaju postawa narusza zasady współżycia społecznego i nie może korzystać z ochrony.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1842 ze zm.) przez przyjęcie, iż przedłożenie przez powódkę w pozwie decyzji z dnia 26 kwietnia 2016 r. o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego, a także w toku sprawy orzeczenia lekarza orzecznika ZUS z dnia 21 kwietnia 2016 r. wypełnia przesłankę "stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy", oraz uznanie iż możliwe jest przedłożenie zaświadczenia stwierdzającego "poprawę stanu zdrowia i możliwość powrotu do pracy" po upływie okresu zasiłkowego,

- art. 136 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym poprzez przyjęcie, iż wykładnia art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy może odbywać się w oparciu o przepisy Kodeksu pracy (art. 53 k.p.) i orzecznictwo do tegoż przepisu.

Kierując się zgłoszonymi podstawami, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera argumentów uzasadniających uchylenie zaskarżonego wyroku. Konstatacja ta staje się zrozumiałą, jeśli weźmie się pod uwagę, że Sąd odwoławczy oparł swoje rozstrzygnięcie na dwóch alternatywnych podstawach prawnych. Po pierwsze, odwołał się do wykładni art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy, a po drugie, niejako posiłkowo, uznał, że bez względu na sposób rozumienia art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy, sposób zachowania pozwanego nie licuje z zasadami współżycia społecznego. Nie ma wątpliwości, że w ten sposób nawiązał do art. 8 k.p. Z pozycji postępowania kasacyjnego istotne jest to, że przepisu tego pozwany nie skarży. W rezultacie, aspekt ten nie może stać się przedmiotem oceny

Sądu Najwyższego (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Oznacza to, że wobec istnienia alternatywnej podstawy rozstrzygnięcia, która nie została objęta skargą kasacyjną, wyrok Sądu odwoławczego nie może zostać wzruszony.

Pomijając przedstawiony wymiar procesowy, Sąd Najwyższy zgadza się z oceną Sądu pierwszej i drugiej instancji, że sposób zachowania pracodawcy (osób działających w jego imieniu) klóci się z zasadą wzajemnego zaufania między pracownikiem i pracodawcą. Rację ma pozwany, gdy pisze w skardze kasacyjnej, że na pracodawcy nie ciąży obowiązek informowania pracownika o konieczności złożenia zaświadczenia stwierdzającego poprawę stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy. Nie znaczy to jednak, że brak ten upoważnia do wprowadzania pracownika w błąd. Z ustaleń Sądów, które nie zostały przez pozwanego zakwestionowane, wynika, że powódce przekazano informację, zgodnie z którą przedstawienie decyzji o udzieleniu świadczenia rehabilitacyjnego będzie wystarczające dla kontynuowania zatrudnienia. Z przebiegu zdarzeń wynika, że powódka zastosowała się do tego pouczenia, a pracodawca wykorzystując niewłaściwy tryb postępowania rozwiązał z nią stosunek pracy. Postępowanie tego rodzaju nie przystaje do wzorca obowiązującego w stosunku pracy, a gdy ma miejsce na uczelni wyższej budzi zdziwienie.

W tym miejscu trzeba przypomnieć, że więź pracownicza wyróżnia się na tle innych zobowiązań, których przedmiotem jest świadczenie pracy. Wystarczy stwierdzić, że między pracownikiem i pracodawcą powstaje relacja o ściśle osobistym charakterze. Fundamentem stosunku pracy jest wzajemne zaufanie. Pracownik powinien powstrzymać się od każdego rodzaju działania, które mogłoby szkodzić pracodawcy. Symetryczne obowiązki spoczywają także na zatrudniającym. Wyrazem normatywnym tej spójni jest szereg powinności określonych w Kodeksie pracy. Pracodawca ma szanować godność i inne dobra osobiste (art. 11¹ k.p.), a także kształtować w zakładzie pracy zasady współzycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). W literaturze prawa pracy słusznie podnosi się, że z całokształtu regulacji da się wyprowadzić inne powinności zatrudniającego, takie jak obowiązek lojalności względem pracownika (H. Szewczyk, *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składnik zobowiązaniowych stosunków pracy*, MPP 2013, nr 4, s. 173 i n.).

Przeważa stanowisko, zgodnie z którym obowiązek dbania o dobro pracownika, wprawdzie nie został wprost wyartykułowany, jednak można go wyinterpretować z całokształtu regulacji prawnej. Przedstawiciele piśmiennictwa prawa pracy idą zresztą dalej w swoich rozważaniach. Odwołują się do pojęcia interesu pracodawcy i pracownika. Z tej perspektywy definiują dbałości o dobro pracownika. Ma ona przejawiać się nie tylko należyтым wykonywaniem przez zatrudniającego swoich obowiązków, ale również w przedsięwzięciu starań wykraczających poza nie, tak aby pracownik w danej sytuacji nie poniósł szkody (T. Kuczyński w: Z. Kubot, T. Kuczyński, Z. Masternak, H. Szurgacz, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2005, s. 173; H. Szewczyk, *Pracodawczy obowiązek dbałości o dobro pracownika*, PiP 2007, nr 11, s. 78, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1999 r., I PKN 331/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 314; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2016 r., III PK 161/16, LEX nr 2427123).

Sąd Najwyższy podziela powyższe poglądy. W stanie faktycznej sprawy pracodawca wprowadzając powódkę w błąd naruszył obowiązek lojalności wobec pracownika, a to oznacza, że bez względu na sposób wykładni art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy, rozwiązanie stosunku pracy ze względu na naruszenie zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) nie może korzystać z ochrony. Powództwo jest zatem usprawiedliwione.

Analiza uzasadnienia wyroku Sądu odwoławczego nie pozwala na podzielenie zarzutu naruszenia art. 136 ust. 1 ustawy. Nie jest bowiem prawdą, że Sąd ten dokonał wykładni art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy w oparciu o przepisy Kodeksu pracy, a w szczególności przy odwołaniu się do art. 53 k.p. Czym innym jest bowiem zastosowanie rozwiązania z art. 53 k.p. do sytuacji nauczyciela mianowanego, a czym innym weryfikowanie przesłanek zawartych w art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy przez porównywanie ich z rozwiązaniem przewidzianym dla ogółu zatrudnionych. Interpretacja norm prawnych jest procesem myślowym o złożonym charakterze. Polega na wymianie argumentów *pro* i *contra*. Interpretator zobowiązany jest do posłużenia się wszystkimi możliwymi racjami, które następnie podlegają uporządkowaniu według dyrektyw preferencji. Oznacza to, że samo wspomnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku o konstrukcji zawartej w art. 53

k.p. nie jest równoważne z dokonaniem wykładni art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy w odwołaniu się do przepisów Kodeksu pracy.

Zważywszy na powyższe argumenty staje się również jasne, że zarzut naruszenia art. 136 ust. 1 ustawy został wadliwie skonstruowany. Założono w nim, że wykładnia art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy nie może „odbywać się w oparciu o przepis Kodeksu pracy”. Teza ta jest fałszywa, gdyż w procesie wykładni interpretator ma obowiązek sięgać do wszystkich dostępnych racji, a zatem również do reguł porównawczych. Z formalnego punktu widzenia zarzut zostałby prawidłowo skonstruowany, jeśli skarżący twierdziłby, że wykładnia art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy odbyła się i została zdeterminowana przepisami Kodeksu pracy. Dopiero wówczas można by głosić, że naruszono zakaz posiłkowania się przepisami Kodeksu pracy w sprawach uregulowanych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym. Do tego rodzaju zabiegu jednak nie doszło, co zwałania Sąd Najwyższy od rozważań w tym zakresie.

Skarżący ma sporo racji wskazując, że doszło do błędnej wykładni art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy. Przepis ten dotychczas nie był przedmiotem interpretacji Sądu Najwyższego. W literaturze przedmiotu (P. Nowik, w: *Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz*, red. M. Pyter, Warszawa 2012, s. 680) trafnie zauważono, że konstrukcja ta znacznie odbiega od wzorca z art. 53 § 1 k.p. O ile w tym ostatnim przepisie ochronę skompilowano z prawem do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, o tyle art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy tylko po części nawiązuje do tego wzorca. Przepis mający zastosowanie w sprawie wyznacza bowiem dwustopniową ochronę. Mianowany nauczyciel akademicki nie musi obawiać się wypowiedzenia stosunku pracy, jeśli przysługuje mu zasiłek chorobowy. Sytuacja prawna zmienia się, gdy czasowa niezdolność do pracy spowodowana chorobą wykracza poza okres zasiłkowy. Zachowanie trwałości stosunku pracy uzależnione zostało wówczas od stwierdzenia „poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy”. Na tym etapie pracodawca wymaga od pracownika aktywności. Dalsza ochrona zależy od przedstawienia zaświadczenia od „uprawnionego lekarza”. Przepis nie wyjaśnia, czy stwierdzenie ma zostać dostarczone pracodawcy przed, czy po upływie okresu zasiłkowego. Mając w pamięci, że wypowiedzenie z art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy jest fakultatywne, jasne staje się, że nietrafna jest pierwsza opcja.

Wymaganie przedstawienia zaświadczenia lekarskiego przed zakończeniem okresu zasiłkowego nie znajduje pokrycia w wykładni językowej art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy, jak również kłóci się z wnioskami płynącymi z dyrektyw systemowych, jak również funkcjonalnych. Zarzut skargi kasacyjnej odnoszący się do tego wątku jest zatem chybiony.

Pozostaje zatem rozważyć dwie pozostałe kwestie podnoszone przez pozwanego. Pierwsza z nich dotyczy aspektu podmiotowego, druga, przedmiotowego. Prawodawca nie wyjaśnił znaczenia zwrotu „uprawniony lekarz”. W literaturze przedmiotu (M. Lekston, w: *Akademickie prawo pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, uwaga 4.4. do art. 124 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, LEX) trafnie zauważono, że lekarzem uprawnionym w rozumieniu omawianego przepisu jest lekarz ubezpieczenia zdrowotnego w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Z ustaleń Sądu Okręgowego nie wynika, czy lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych badający powódkę w dniu 21 kwietnia 2016 r. posiadał tego rodzaju status. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można jednak przyjąć, że tak.

Interpretacja przesłanki przedmiotowej jest bardziej skomplikowana. Termin „stwierdzenie poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy” ma właściwości autonomiczne. Oznacza, że sytuacja w sferze zdrowia nauczyciela akademickiego, po pierwsze, musiała ulec zmianie na lepsze, a po drugie, że występuje prognoza powrotu do pracy. Ustawodawca zakłada zatem, że musi dojść do kumulacji wskaźników, zarówno tego, który odnosi się do dotychczasowego procesu leczenia, jak i tego, który dotyczy widoków na przyszłość. W konstrukcji tej można dostrzec swoisty kompromis między interesami pracownika i pracodawcy. Z jednej strony, przepis gwarantuje zatrudnionemu korzystniejszą sytuację prawną (okres ochronny może być przedłużony nawet do dwóch lat), z drugiej zaś, wymaga, aby proces leczenia i rokowania co do wyzdrowienia były pomyślne. O ile można zastanawiać się czy aspekt „możliwości powrotu do pracy” nie koresponduje z przesłanką „rokowaniem odzyskania zdolności do pracy” warunkującym przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego (zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie

choroby i macierzyństwa), o tyle nie ma wątpliwości, że prawo do tego świadczenia nie zostało uwarunkowane „poprawą stanu zdrowia” w okresie pobierania zasiłku chorobowego. Znaczy to tyle, że głoszone przez Sąd Okręgowy stanowisko nie jest miarodajne. Przedstawienie uczelni przez nauczyciela akademickiego orzeczenia lekarza orzecznika i decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego nie wyczerpuje przesłanki zawartej w art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy. Oznacza to, że w tym zakresie zarzut naruszenia art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy okazał się trafny.

Mimo powyższej konkluzji, brak jest podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku, gdyż przywrócenie powódki do pracy Sąd uzasadnił również naruszeniem przez pracodawcę zasad współżycia społecznego, a pozwany nie uczynił podstawą skargi kasacyjnej art. 8 k.p. W rezultacie, zaskarżone orzeczenie, mimo częściowo błędnego uzasadnienia (w zakresie wykładni art. 124 ust. 1 pkt 1 ustawy) ostatecznie odpowiada prawu. Dlatego działając w ramach art. 398¹⁴ zdanie drugie k.p.c. należało orzec jak w sentencji. Koszty postępowania kasacyjnego rozliczono kierując się zasadą z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c.