



Sygn. akt II PK 175/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Małgorzata Ślubowska

w sprawie z powództwa A. N.

przeciwko L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu

11 lipca 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 26 stycznia 2017 r., sygn. akt XXI Pa .../16,

I oddała skargę kasacyjną,

**II nie obciąża powódki kosztami pełnomocników pozwanego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. w wyroku z dnia 11 marca 2016 r., przywrócił powódkę A. N. do pracy w pozwanej L. Spółce z o.o. w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I.); zasądził od

pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości po 8.925 zł miesięcznie, poczynając od dnia 27 listopada 2013 r. do dnia powrotu do pracy - pod warunkiem zgłoszenia przez powódkę gotowości do pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku w zakresie przywrócenia do pracy (pkt II.).

Wyrokiem z dnia 26 stycznia 2017 r., Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. zmienił zaskarżony apelacją strony pozwanej wyrok Sądu Rejonowego w pkt II w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 26.775 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni; w pozostałej części powództwo o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oddalił (pkt I); w pozostałej części oddalił apelację (pkt II.).

Sąd ustalił, że powódka od dnia 3 czerwca 2013 r. do dnia 1 grudnia 2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku ze schorzeniem pierwszy raz u niej zdiagnozowanym w czerwcu 2013 r., niepozostającym w związku z żadną przebyłą wcześniej chorobą, za który powódka otrzymywała zasiłek chorobowy. Okres zasiłkowy powódki (182 dni) uprawniający pozwanego do rozwiązania z nią umowy o pracę na podstawie art. 53 § 1 k.p. upłynął 1 grudnia 2013 r. Pozwany wysłał do powódki pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 k.p. za pośrednictwem kuriera w dniu 25 listopada 2013 r. Pismo to po raz pierwszy było awizowane tego samego dnia o godz. 17:17, jednak nie zostało przez powódkę odebrane. W dniu 26 listopada 2013 r. około godz. 9:30 do siedziby pozwanego przy ul. P. w W. zgłosił się mąż powódki, który posiadał od niej upoważnienie tylko do odbioru skierowania na kontrolne badania lekarskie przez lekarza medycyny pracy, w związku z niezdolnością do pracy trwającą dłużej niż 30 dni. Złożył on w sekretariacie wniosek podpisany przez powódkę o obniżenie powódce wymiaru etatu do 7/8 na okres od dnia 2 grudnia 2013 r. do 8 lutego 2015 r. (na podstawie art. 186⁷ k.p.). Do powyższego wniosku załączone były: odpis skrócony aktu urodzenia dziecka oraz oświadczenie męża powódki o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego. Pracownik pozwanej K. O. oraz E. G. (kierownik działu personalnego) próbowały przekazać mężowi powódki oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, jednak mąż powódki odmówił odebrania decyzji pozwanego - wskazując, że ma

pełnomocnictwo od żony tylko do odebrania skierowania na badania. 26 listopada 2013 r. o godz. 10:09 E. D. wysłała do powódki smsa o treści „Zgodnie z rozmową telefoniczną informuje Cię, że w trybie art. 53 kp rozwiązujemy z Tobą umowę o pracę z powodu długotrwałej nieobecności. Szczegóły zostały wysłane we wczorajszym piśmie (kurier próbował Ci doręczyć), a którego nie odebrałaś”. W dniu 26 listopada 2013 r. około godz. 14:04 kurier podjął kolejną próbę doręczenia powódce pisma pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę, a 27 listopada 2013 r., po trzeciej próbie doręczenia powyższego pisma, zostało ono zwrócone pozwanemu.

Według Sądu drugiej instancji chwilą złożenia powódce przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę na podstawie art. 53 k.p. było doręczenie jej smsa wysłanego przez E. D. Nie można uznać za poinformowanie powódki przekazania treści oświadczenia mężowi powódki, ponieważ nie on był adresatem tego oświadczenia. Pracodawca naruszył tym samym art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. dotyczący formy pisemnej rozwiązania umowy o pracę, wskazania dokładnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Oświadczenie to zostało również złożone przed upływem okresu zasiłkowego uprawniającego pozwanego do rozwiązania umowy o pracę z powódką na podstawie art. 53 § 1 k.p.

Według Sądu Okręgowego powódka na skutek złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy stała się w dniu 26 listopada 2013 r. pracownikiem chronionym przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 186⁸ § 1 k.p. Złożenie powyższego wniosku nastąpiło bowiem przed dokonaniem przez pozwanego czynności zmierzających do rozwiązania umowy o pracę z powódką, dlatego umowa ta nie mogła się rozwiązać na podstawie art. 186¹ § 2 k.p. W konsekwencji powództwo oparte na art. 56 § 1 k.p. tj. w zakresie przywrócenia powódki do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy było uzasadnione. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji błędnie uznał powódkę za pracownika objętego szczególną ochroną, któremu przysługiwało wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w myśl art. 57 § 2 k.p., a nie - jedynie za okres od 1 do 3 miesięcy stosownie do art. 57 § 1 k.p. W konsekwencji naruszenie, którego dopuścił się pracodawca

wobec powódki i przywrócenie jej na dotychczas zajmowane stanowisko pracy na tych samych warunkach pracy i płacy, nie uzasadniało zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Uzasadnione natomiast było zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia (odpowiadającego okresowi wypowiedzenia umowy o pracę powódki) na podstawie art. 57 § 1 k.p. - w przypadku podjęcia przez nią pracy.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego, w zakresie jego pkt I., pełnomocnik powódki zaskarżył skargą kasacyjną. W skardze – opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) – zarzucono: „błędne zastosowanie” art. 57 § 1 k.p. przez oparcie rozstrzygnięcia w zakresie wynagrodzenia należnego powódce za okres pozostawania bez pracy na tym przepisie pomimo, że w stanie faktycznym ustalonym przez Sąd II instancji właściwą podstawą rozstrzygnięcia powinien być art. 57 § 2 k.p.; - niezastosowanie art. 57 § 2 k.p. pomimo, że powódka była osobą z którą rozwiązanie umowy o pracę podlegało ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

W ocenie strony skarżącej kwestią wymagającą rozstrzygnięcia w sprawie jest ustalenie, czy przepisy przyznające szczególną ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę zawarte w treści Kodeksu pracy należy uznać za „przepisy szczególne” w rozumieniu art. 57 § 2 k.p. Nasuwa się bowiem wątpliwość, czy ustawodawca pojęcie przepisów szczególnych odnosi wyłącznie do regulacji pozakodeksowych, czy też są to wszystkie przepisy regulujące w sposób szczególny (odmienny od typowych reguł) zasady ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

Pełnomocnik powódki wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. w zaskarżonej części i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania w tym zakresie i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania w sprawie ze skargi kasacyjnej; ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. w części, tj. w pkt I i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie roszczenia powódki i zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy oraz przez zasądzenie „na rzecz pozwanej” kosztów postępowania w I i II instancji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl niekwestionowanych ustaleń doszło do nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy w dniu 26 listopada 2013 r. w trybie art. 53 § 1 k.p., ponieważ w tym dniu nie upłynął jeszcze łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku z tytułu niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby (182 dni). Ponieważ pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje na podstawie art. 56 § 1 k.p. roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, dlatego rozstrzygnięcie Sądu w tej kwestii nie było kontestowane.

Skarga kasacyjna eksponuje natomiast kontrowersje związane w wykładnią art. 57 § 2 *in fine* k.p., wskazując na wieloznaczność sformułowania: „gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego”. W ocenie skarżącego takim przepisem szczególnym jest art. 186⁸ § 1 k.p. (w skardze kasacyjnej początkowo nieprawidłowo wskazano związany w nim art. 186⁷ § 1 k.p.), czego konsekwencją powinno być przyznanie powódce prawa do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy do dnia restytucji stosunku pracy.

W tym aspekcie przypomnieć można, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy z pracownicą, która stosownie do art. 186⁷ § 1 k.p. złożyła wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy, w myśl obowiązującej w 2013 r. wersji art. 186⁸ § 1 k.p. pracodawca nie mógł rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy (z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez

wypowiedzenia z winy pracownika; a także z uwzględnieniem § 2 stanowiącego, że przepis art. 186¹ § 2 k.p. stosuje się odpowiednio).

W ocenie Sądu Najwyższego nie można zaaprobować sugestii skargi kasacyjnej, iż pracownicy przysługiwało w takiej sytuacji wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego funkcją świadczenia pieniężnego przysługującego pracownikowi za czas pozostawania bez pracy po bezprawnym rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zwanego w kodeksie wynagrodzeniem, jest wyrównanie – do pewnej granicy – uszczerbku majątkowego poniesionego przez pracownika wskutek nieotrzymania wynagrodzenia, jakie pracownik uzyskałby, gdyby nie został zwolniony z pracy. Wynagrodzenie to przysługuje za czas pozostawania bez pracy, z tym że co najmniej za okres 1 miesiąca (nawet gdyby pracownik pozostawał krócej bez pracy), nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, przy orzeczeniu przywracającym do pracy, przysługuje tylko tym pracownikom, którzy są objęci szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, czego celem jest zapewnienie takim osobom znacznie większej ochrony przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego zawarte w art. 57 § 2 k.p. sformułowanie „gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego” nie odnosi się do art. 186⁸ § 1 k.p. Wprawdzie wykładnia językowa mogłaby sugerować, że „przepis szczególny” to każdy przepis zarówno kodeksowy, jak i pozakodeksowy, który ogranicza prawne możliwości rozwiązania umowy o pracę, jednak wziąć należy pod uwagę, że wymienienie tych szczególnych uprawnień pracowników w art. 57 § 2 k.p. nie miało charakteru przykładowego lecz zawierało zamknięty katalog. Wynika to z redakcji tego unormowania, które nie zawiera zwrotu: „na przykład” lub „w szczególności”, natomiast *prima facie* nie zawiera wszystkich kodeksowych przypadków ograniczających możliwość rozwiązania umowy o pracę. Implikuje to konieczność uwzględnienia również pozostałych rodzajów wykładni.

Interpretując art. 57 § 2 k.p., zwrócić należy uwagę, że unormowanie to wskazuje na art. 39 k.p., który dotyczy pracowników w wieku przedemerytalnym. W

dalszej kolejności wymienia pracownicę w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, nawiązując do art. 177 k.p. Odnosi się także do pracownika ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 5 k.p.). Brak w nim natomiast odwołania na przykład do art. 41 k.p., co oznacza że nie ma on zastosowania do pracowników zwolnionych podczas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności.

Zdaniem Sądu Najwyższego zawarte w art. 57 § 2 *in fine* k.p. sformułowanie „rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego” nie powinno być interpretowane rozszerzająco, gdyż związane jest z wyjątkiem od reguły (przyznającym bardziej korzystne dla pracownika świadczenia) i odnosi się zarówno do pozakodeksowych przepisów ustawowych z zakresu ochrony szczególnej, jak i do tych przepisów Kodeksu pracy, które jednoznacznie korelują z tym przepisem. W tym kontekście wskazać należy, że stosownie do obowiązującego od dnia 2 stycznia 2016 r. art. 182¹⁹ k.p. do urlopu rodzicielskiego (udzielanego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego) stosuje się odpowiednio przepisy między innymi art. 57 § 2 k.p. Również w związku z korzystaniem z urlopu ojcowskiego zgodnie z art. 182³ § 3 k.p. pracownik objęty jest taką samą ochroną, jaka przysługuje w związku z korzystaniem z urlopu macierzyńskiego (art. 45 § 3, art. 47, 50 § 5, art. 57 § 2, art. 177 k.p.). Podobnej ochronie podlega w myśl art. 183 § 4 k.p. pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza.

Tempus regit actum, jednak zwrócić należy uwagę, że wprowadzając te późniejsze (obowiązujące od dnia 2 stycznia 2016 r.) unormowania ustawodawca nie zdecydował się na skorelowanie art. 186⁸ k.p. z art. 57 § 2 k.p., ani na nowelizację rozszerzającą art. 57 § 2 k.p. Wskazuje to na wolę ustawodawcy nie stosowania wykładni rozszerzającej (*idem dixit quam voluit*); nie było bowiem żadnych przeszkód po stronie ustawodawcy, żeby rozszerzyć katalog pracowników chronionych na mocy art. 57 § 2 k.p. o pracowników wymienionych w art. 186⁸ k.p. Również doktryna potwierdza taką koncepcję, wskazując, że szczególnej ochronie

w sferze majątkowej podlegają na mocy art. 57 § 2 *in fine* k.p. przede wszystkim ujęci w przepisach pozakodeksowych działacze związkowi, jak i osoby działające w podmiotach partycypacyjnych, co w ich przypadku oznacza konieczność zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, niekiedy również po zakończeniu piastowania funkcji (por. Krzysztof W. Baran - Komentarz do art. 57 Kodeksu pracy).

Art. 57 § 1 i 2 k.p. odnosi się wyłącznie do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2018 r. w sprawie sygn. akt I PK 72/17 (niepublikowany) przy redagowaniu podobnej konkluzji na gruncie wykładni zawartego w art. 45 § 3 k.p. sformułowania „przepisy szczególne dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę” zwrócił uwagę, że co najmniej pośrednio przedstawioną wyżej konkluzję potwierdza także ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż pracownik korzystający z obniżenia wymiaru czasu pracy z art. 186⁸ k.p. nie należy do tej grupy pracowników, którym nie można wypowiedzieć definitywnie umowy o pracę z przyczyn w niej wskazanych w przypadku zwolnień indywidualnych. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. do pracowników szczególnie chronionych zalicza wówczas pracownice w ciąży i pracowników w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego (zob., art. 5 ust. 5 pkt 1 oraz art. 10 ust. 1 i 2 tej ustawy).

W aspekcie aksjologicznym stosowanie art. 57 § 2 k.p. łączy się między innymi z art. 177 § 1-5 k.p. (który też przewiduje wyjątki dotyczące jednomiesięcznej umowy na okres próbny lub likwidacji pracodawcy), co uprawnia tezę, że ochrona związana z macierzyństwem i rodzicielstwem nie ma charakteru absolutnego. Ustawodawca wyraźnie różnicuje i zawęża większe uprzywilejowanie w art. 57 § 2 k.p. tylko do określonego kręgu pracowników i nie obejmuje nim na przykład pracownika korzystającego z urlopu wypoczynkowego, urlopu wychowawczego albo pracującego w takim okresie z obniżonym wymiarem czasu pracy (art. 186⁸ k.p.). Zdaniem Sądu Najwyższego jest to racjonalne i nie stanowi utrudnienia w zapewnieniu rodzicom i opiekunom małych dzieci adekwatnej

ochrony prawnej przed rozwiązaniem stosunku pracy. Dążyć w tej kwestii należy do osiągnięcia sprawiedliwej równowagi między interesami pracowników - rodziców małych dzieci (którzy powinni korzystać z różnych form pomocy Państwa) oraz interesami pracodawców, w sytuacji, gdy nadmiernie częste absencje chorobowe mogłyby sparaliżować działalność takich podmiotów (z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że w latach 2011 i 2012 powódka przepracowała tylko 59 dni). Zwrócić należy uwagę, że nadmierna absencja chorobowa może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W przypadku przywrócenia do pracy takiej osoby, zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości takiej jak za okres wypowiedzenia, stanowi, w ocenie Sądu Najwyższego, wystarczającą formę zabezpieczenia społecznego. Celem i funkcją art. 57 § 2 k.p. jest zapewnienie większej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy osobom, które stając w obronie pracowników mogą wchodzić w konflikt z pracodawcą lub znajdują w szczególnie niekorzystnej sytuacji, na przykład, gdy z uwagi na zaawansowany wiek mają znacznie ograniczoną możliwość znalezienia nowej pracy lub w sytuacji, gdy są całkowicie zaabsorbowani opieką nad niemowlakiem. Ochrona związana z opieką nad starszym dzieckiem, nie powinna znacząco odbiegać od zwykłej ochrony przed nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy.

W wyroku z dnia 22 maja 2013 r., P 46/11, OTK-A 2013 nr 4, poz. 42, Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 57 § 1 k.p. jest zgodny z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 i w zw. z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji RP. Wyrok ten oznacza, że przewidziane w art. 57 § 1 odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę obowiązku umownego, polegające na niezgodnym z prawem rozwiązaniu umowy o pracę, w sposób zgodny z Konstytucją rekompensuje szkodę poniesioną przez pracownika. Jest ono określone ryczałtowo, ale z art. 64 ust. 1 Konstytucji RP nie wynika prawo do pełnego odszkodowania. Odszkodowanie z art. 57 § 1 jest świadczeniem uzupełniającym względem przywrócenia do pracy, które jest podstawowym sposobem naprawienia szkody. Trybunał Konstytucyjny nie wykluczył odpowiedzialności deliktowej pracodawcy, jeżeli rozwiązanie umowy spełnia przesłanki z art. 415 k.c. W tym kontekście Sąd Najwyższy uznał, że niekorzystna dla powódki wykładnia omawianych przepisów nie stoi w sprzeczności

ze wskazanymi w uzasadnieniu skargi kasacyjnej regułami, wynikającymi z art. 2 Konstytucji RP.

Mając zatem na względzie wykładnię systemową, celowościową, funkcjonalną i aksjologiczną, które przełamują wykładnię językową, Sąd Najwyższy uznał, że pracownikowi w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 k.p., który stosownie do art. 186⁷ § 1 k.p. złożył wniosek o obniżenie wymiaru jego czasu pracy i w myśl art. 186⁸ § 1 k.p. pracodawca nie mógł rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, przysługuje oprócz powództwa o przywrócenie do pracy (art. 56 § 1 k.p.) także roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy z art. 57 § 1 k.p. Nie przysługuje mu zatem wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w myśl art. 57 § 2 k.p.

Wykładnia przedstawiona w skardze kasacyjnej nie okazała się więc prawidłowa, co implikowało jej oddalenie na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

kc