

POSTANOWIENIE

Dnia 18 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa M.S.
przeciwko Zarządowi Budynków Komunalnych w K.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 listopada 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w K.
z dnia 21 kwietnia 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 30 kwietnia 2013 r., oddalił powództwo M.S. o przywrócenia do pracy u strony pozwanej – w Zarządzie Budynków Komunalnych w K..

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej w charakterze radcy prawnego. Pismem z 27 kwietnia 2011 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, wskazując szczegółowe przyczyny wypowiedzenia, dotyczące czynności wykonywanych przez powódkę w ramach świadczenia usług prawnych oraz uchybień w zakresie rejestracji wyjść służbowych

i poboru biletów M.. Sąd pierwszej instancji uznał, że strona pozwana wykazała prawdziwość większości przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Jak ustalono w toku postępowania dowodowego, powódka, reprezentując w procesie Gminę Miejską K., bez konsultacji z przełożonymi wydała zgodnie z żądaniem strony przeciwnej dokumentację dotyczącą zarządu nieruchomością usytuowaną przy ul. K. w K., czym w zasadzie spełniła żądanie pozwu. Na skutek działania powódki pozew w tamtej sprawie został cofnięty. Uzasadnioną przyczyną utraty zaufania do powódki była także kwestia związana ze sporządzeniem apelacji w sprawie przeciwko U.M. o eksmisję. Powódka w tej sprawie wdała się w konflikt z przełożoną, odmawiała sporządzenia apelacji i sporządziła ją dopiero na stanowcze polecenie A.W. – zastępcy dyrektora ds. eksploatacji, przy czym większość uzasadnienia apelacji przygotowali i opracowali pracownicy innego referatu. Te okoliczności, jak również wykazane przez stronę pozwaną uchybienia w zakresie wpisów do ewidencji wyjść służbowych i nieprawidłowości dotyczące pobierania biletów M. przez powódkę, uzasadniały utratę zaufania do niej przez pracodawcę, a tym samym wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie art. 379 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 460 k.p.c. w związku z art. 7 pkt 4 i art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, co spowodowało nieważność postępowania. Pełnomocnik strony pozwanej miał być bowiem nienależycie umocowany. Powódka zatrudniona była przez pozwaną jednostkę samorządową – Zarząd Budynków Komunalnych w K., a nie przez Gminę Miejską K. ani też Urząd Miasta K. i to kierownik pozwanej jednostki samorządowej – Zarządu Budynków Komunalnych powinien był udzielić pełnomocnictwa procesowego. Tymczasem pełnomocnictwo zostało udzielone przez A.W. na podstawie pełnomocnictwa do składania oświadczeń woli w imieniu Gminy Miejskiej K. i Skarbu Państwa w zakresie działania kierowanej jednostki, zaciągania zobowiązań w imieniu Gminy Miejskiej K. i Skarbu Państwa w ramach planu finansowego jednostki i reprezentowania Gminy Miejskiej K. i Skarbu Państwa przed sądami, organami administracji publicznej, organami egzekucyjnymi, we wszystkich postępowaniach sądowych, administracyjnych i egzekucyjnych związanych z działalnością jednostki,

udzielonego przez Prezydenta Miasta K. na podstawie art. 47 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym. W apelacji zarzucono także naruszenie art. 45 § 1 k.p. oraz art. 19 ust. 1 ustawy z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, przez uznanie, że w okolicznościach sprawy wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 28 listopada 2013 r., oddalił apelację. Sąd odwoławczy uznał za chybione zarzuty nieważności postępowania. Pozwany Zarząd Budynków Komunalnych w K. to jednostka organizacyjna będąca pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., która posiada z mocy art. 459 k.p.c. i art. 460 § 1 k.p.c. określoną w art. 64 § 1¹ k.p.c. zdolność sądową oraz procesową w sprawach z zakresu prawa pracy. Działający w sprawie pełnomocnik miał pełnomocnictwo udzielone przez pracodawcę – Zarząd Budynków Komunalnych w K.. Odnośnie do zarzutu naruszenia prawa materialnego, Sąd odwoławczy stwierdził, że podstawą decyzji o rozwiązaniu umowy z powódką były w istocie szczegółowo opisane zdarzenia, których przebieg i skutki doprowadziły pracodawcę do oceny, iż powódka wykonywała swoje obowiązki pracownicze, związane z funkcjonującym w strukturze organizacyjnej pozwanego stanowiskiem radcy prawnego, niestarczanie, nienależycie lub niewłaściwie, czego konsekwencją była utrata przez pracodawcę zaufania do powódki. W oświadczeniu pracodawcy nie ma przy tym mowy o wykonaniu przez powódkę jakiegokolwiek obowiązku pełnomocnika procesowego w sposób sprzeczny z wymogami stawianymi radcom prawnym w ustawie o radcach prawnych. Wypowiedzenie jest konsekwencją oceny, że sposób wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych naruszał art. 100 § 1 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniosła powódka. Podtrzymała zarzut nieważności postępowania. Zarzuciła ponadto naruszenie przepisów prawa materialnego, mianowicie art. 19 ustawy o radcach prawnych oraz art. 100 § 1 k.p. i art. 45 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy, wyrokiem z 17 grudnia 2014 r., I PK 122/14 (LEX nr 1621320), uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K., pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy nie podzielił zarzutów skarżącej co do nieważności postępowania w niniejszej sprawie. Za skuteczne uznał natomiast zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, związane z oceną zasadności przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy powinien wyraźnie stwierdzić, jakie obowiązki radcy prawnego zostały naruszone przez powódkę, skoro uznał, że powódka wykonywała swoje obowiązki radcy prawnego niestaranie, nienależycie, czego konsekwencją była utrata zaufania do niej ze strony pracodawcy jako do osoby zajmującej to stanowisko. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika jednoznacznie, jakie przyczyny wypowiedzenia zostały uznane za uzasadnione. Wyraźnego rozstrzygnięcia wymaga zatem, czy wśród tych przyczyn znajdują się naruszenia obowiązków związanych z wykonywaniem czynności radcy prawnego. Tym bardziej, że pracodawca zasięgał opinii samorządu radcowskiego, co jest konieczne – w świetle przepisów ustawy o radcach prawnych – tylko wówczas, gdy wypowiedzenie ma dotyczyć naruszenia obowiązków wynikających z tej ustawy.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 21 kwietnia 2015 r., ponownie oddalił apelację i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

Sąd odwoławczy stwierdził, że w toku ponownego rozpoznania sprawy strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego. Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie potwierdza zasadność oceny postawy powódki jako uzasadniającej utratę do niej zaufania przez stronę pozwaną. Twierdzenia powódki świadczą, w ocenie Sądu Okręgowego, o niezrozumieniu istoty stawianych jej przez stronę pozwaną zarzutów. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest dbanie o interesy pracodawcy (dobro zakładu pracy – art. 100 k.p.). W sytuacji gdy powódka, po objęciu sprawy toczącej się przeciwko Gminie Miejskiej K. o zobowiązanie do złożenia rachunku z zarządu, uzyskała wiedzę o stanie sprawy i konsekwencjach stanowiska poprzedniego pełnomocnika, powinna była poinformować o tym przełożonego, czego nie uczyniła. Informacja taka dawałaby pełną wiedzę stronie pozwanej i możliwość stosowanego zareagowania. Powódka podjęła samodzielnie, jako pełnomocnik procesowy, decyzję o przedłożeniu

żądanych w sprawie dokumentów. Negatywna ocena przez stronę pozwaną postawy powódki dotyczyła tego, że uzasadniając konieczność przygotowania stosownych dokumentów powódka twierdziła, że jest to konsekwencją polecenia sądu, co nie było prawdą w świetle treści protokołu rozprawy. Taka postawa uzasadnia utratę zaufania do osoby, która dopuszcza się tego typu działań. Powódka wprowadziła bowiem pracodawcę w błąd. W ocenie Sądu Okręgowego, także zarzut związany z okolicznościami sporządzenia apelacji w sprawie z powództwa Gminy Miejskiej K. przeciwko U. M. o eksmisję uzasadniał utratę zaufania pracodawcy do powódki. Powódka, jako radca prawny, ma możliwość wydania opinii, w której zawrze swoje stanowisko, że w jej ocenie brak podstaw do wniesienia apelacji w danej sprawie. Z okoliczności ujawnionych w sprawie wynika, że powódka kwestionowała polecenie sporządzenia apelacji wydane przez przełożoną. Ostatecznie sporządziła apelację, chociaż większą część tego pisma procesowego przygotowali i napisali inni pracownicy. Taka postawa powódki mogła być oceniona przez pracodawcę jako lekceważenie obowiązków pracowniczych. Odnosząc się do ostatniej z przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, Sąd odwoławczy podniósł, że przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku to podstawowy obowiązek pracownika (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.). Powódka nie kwestionowała ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, z których wynika, że nie dokonywała wpisów w książce wyjść służbowych, mimo że każdy pracownik był do tego zobowiązany. Nie kwestionowała również liczby pobranych biletów M., która była znacznie wyższa niż w przypadku innych pracowników. Postawa, jaką powódka zajmowała w tej kwestii, świadczy o lekceważącym podejściu do przestrzegania ustalonej u pracodawcy organizacji pracy, jak również lekceważącym stosunku do przełożonych.

Wyrok Sądu Okręgowego w K. z 21 kwietnia 2015 r. został w całości zaskarżony przez powódkę skargą kasacyjną, w której jako podstawy kasacyjne skarżąca wskazała: 1) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 14 i 19 ustawy o radcach prawnych w związku z art. 5 k.p. i art. 100 § 1 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p., a także 2) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. oraz art. 391 k.p.c.; art. 378 § 1 k.p.c., a także art. 382 k.p.c. i

art. 385 k.p.c. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w K. z 21 kwietnia 2015 r. i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżąca powołała się na oczywistą zasadność skargi. W ocenie skarżącej, wykładnia przepisów ustawy o radcach prawnych oraz Kodeksu pracy w sposób zaprezentowany przez Sąd Okręgowy jest błędna. W nawiązaniu do niej skarżąca przedstawiła pytanie, czy możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę radcy prawnemu, który, wykonując czynności pełnomocnika procesowego, działał samodzielnie w granicach ustawowych uprawnień. Podniosła, że nie można w sytuacji, gdy pracodawca zarzuca pracownikowi będącemu radcą prawnym nieprawidłowości w prowadzonych przez niego postępowaniach sądowych, uznać, że przyczyną wypowiedzenia jest utrata zaufania do pracownika wynikająca z naruszenia obowiązków opisanych w art. 100 § 1 k.p., niepozostająca w związku z obowiązkami nałożonymi na radcę w ustawie o radcach prawnych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem kolejnej trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna nie jest zwykłym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie. W charakterystyce skargi kasacyjnej przeważa element interesu publicznego – rozpoznanie skargi służy ujednoliceniu orzecznictwa sądowego (usunięciu rozbieżności), rozwojowi prawa (doktryny i orzecznictwa) oraz wyeliminowaniu orzeczeń w oczywisty sposób wadliwych, poważnie naruszających prawo.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje

potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżąca powołała się na oczywistą zasadność skargi. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, oczywista zasadność skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów sądu odwoławczego zamieszczonych w uzasadnieniu prawomocnego wyroku oraz wywodów przedstawionych w skardze. Oczywista zasadność skargi kasacyjnej polega na tym, że dla każdego prawnika, nawet po pobieżnym zapoznaniu się ze sprawą, jest oczywiste, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać, doszło bowiem do kwalifikowanego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2015 r., III CSK 198/15, LEX nr 1823323). Z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, lecz także wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście zachodzi. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym – w jego ocenie – wyraża się „oczywistość” zasadności skargi, oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 lutego 2014 r., I PK 265/13, LEX nr 1646094).

Skarżąca, uzasadniając oczywistość złożonej skargi kasacyjnej, twierdzi, że chybione jest założenie Sądu drugiej instancji jakoby wypowiedzenie umowy o

pracę przez stronę pozwaną podyktowane było jedynie niewłaściwym wykonywaniem przez powódkę obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 100 § 1 k.p., co spowodowało utratę zaufania pracodawcy do powódki. Zdaniem powódki pojawia się w związku z tym zagadnienie, czy możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę radcy prawnemu, który wykonując czynności pełnomocnika procesowego, działał samodzielnie w granicach ustawowych uprawnień w zakresie wynikającym z art. 14 ustawy o radcach prawnych.

W związku z tak sformułowaną przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania należy podkreślić, nie jest możliwe jednoczesne wykazywanie, że w sprawie istnieje istotne zagadnienie prawne dotyczące wykładni określonych przepisów prawa i że skarga oparta na naruszeniu tych przepisów jest oczywiście uzasadniona. Albo jest tak, że wykładnia określonych przepisów jest prosta i w związku z tym ich naruszenie jest oczywiste, albo tak, że wykładnia ta rodzi istotne wątpliwości, z czego wynika zagadnienie prawne, wobec czego naruszenie przepisów nie może być oczywiste (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 29 lipca 2015 r., I CSK 980/14, LEX nr 1770903).

Powołana przez skarżącą argumentacja zmierza nie do wykazania występowania w sprawie widocznego *prima vista*, ewidentnego, oczywistego naruszenia przepisów prawa materialnego, lecz stanowi prezentację własnego poglądu skarżącej na temat zakresu obowiązków pracowniczych radcy prawnego pozostającego w stosunku pracy i możliwości rozwiązania z nim stosunku pracy z powodu naruszenia tych obowiązków. Jednakże sformułowane przez skarżącą zarzuty nie dają podstaw do zaakceptowania prezentowanych tez. W szczególności nie do przyjęcia jest teza, że radcy prawnego nie obowiązuje art. 100 § 1 k.p., ponieważ nie jest „zwykłym” pracownikiem, gdyż wykonuje tzw. wolny zawód.

Skarżąca powołuje się na naruszenie art. 19 ustawy o radcach prawnych, ponieważ – jak ustalił Sąd Okręgowy – pracodawca wystąpił o opinię do rady okręgowej izby radców prawnych. Art. 19 ustawy o radcach prawnych zobowiązuje pracodawcę do wystąpienia o taką opinię w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę z powodu nienależytego wykonywania obowiązków radcy prawnego wynikających z przepisów ustawy o radcach prawnych. Nie zabrania on jednak występowania o opinię w przypadku innych uchybień po stronie pracownika

będącego radcą prawnym, w tym ogólnych obowiązków lojalności wobec pracodawcy, dbania o jego dobro, respektowania poleceń przełożonych dotyczących organizacji pracy.

Nie można twierdzić, że doszło do oczywistego naruszenia art. 19 ustawy o radcach prawnych, skoro pracodawca rozwiązał stosunek pracy ze skarżącą po uzyskaniu opinii rady okręgowej izby radców prawnych.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżąca powołuje się także na art. 14 ustawy o radcach prawnych. Nie wyprowadza jednak z zawartej w tym przepisie normy właściwych wniosków. Skarżąca pomija, że art. 14 ustawy o radcach prawnych wyraża nie tylko gwarancje samodzielności radcy prawnego, lecz także nakłada na niego obowiązek dbania o należyte wykorzystanie przewidzianych przez prawo środków dla ochrony uzasadnionych interesów jednostki organizacyjnej (pracodawcy). Tym samym zachowanie radcy prawnego przy świadczeniu pomocy prawnej podlega ocenie pracodawcy i ewentualnemu stwierdzeniu przez pracodawcę nienależytego wykonywania obowiązków.

Ponadto, norma z art. 14 ustawy o radcach prawnych nie modyfikuje normy z art. 100 § 1 k.p., nie daje podstaw do wyinterpretowania szczególnej treści obowiązków pracowniczych radcy prawnego, innych od obowiązków pozostałych pracowników. Wymusza jedynie rozróżnienie „zwykłych” (ogólnych, powszechnie obowiązujących wszystkich pracowników) obowiązków od „szczególnych” obowiązków wynikających z ustawy o radcach prawnych. W rozpoznawanej sprawie pracodawca twierdził, że zachowanie powódki jako pracownika naruszyło jego zaufanie do niej ze względu na naruszenie przez nią ogólnych obowiązków pracowniczych (w tym dotyczących rejestrowania wyjść służbowych w ewidencji wyjść oraz pobierania biletów M. w liczbie niepokrywającej się z ewidencją wyjść służbowych, a także wykonywania poleceń przełożonych). Zarzuty pracodawcy nie dotyczyły bezpośrednio nieprawidłowości w prowadzonych przez powódkę postępowaniach sądowych, lecz jej ogólnej postawy wobec obowiązków pracowniczych i poleceń przełożonych. Zestawienie normy ogólnej (art. 100 § 1 k.p.c.) z normą szczególną (art. 14 ustawy o radcach prawnych) może rodzić wątpliwości, które jednak w rozpoznawanej sprawie nie zostały sformułowane,

ponieważ skarżąca nie powołuje się na występowanie w tej sprawie istotnych wątpliwości interpretacyjnych albo na istnienie istotnego zagadnienia prawnego, a jedynie na oczywistą zasadność skargi, która musi być łączona z oczywistym naruszeniem prawa, czego skarżącej nie udało się w przekonujący sposób wykazać w skardze kasacyjnej. Postawione przez skarżącą pytanie, dotyczące możliwości wypowiedzenia radcy prawnemu umowy o pracę, nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Ponowie rozpoznając sprawę, Sąd Okręgowy uczynił zadość stanowisku Sądu Najwyższego wyrażonemu w wyroku z 17 grudnia 2014 r., I PK 122/14. Akcentując szczególnie status skarżącej jako radcy prawnego pozostającego w stosunku zatrudnienia, ocenił w sposób szczegółowy podane przez pracodawcę przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy, kwalifikując zachowanie skarżącej jako uchybiające podstawowym obowiązkom pracowniczym (w szczególności obowiązkowi dbania o dobro zakładu pracy, lojalności wobec pracodawcy, wykonywania poleceń przełożonych oraz przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżąca nie wykazała potrzeby rozpoznania jej skargi kasacyjnej, w związku z czym, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

[as]