

POSTANOWIENIE

Dnia 12 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa J. S.
przeciwko J. M.-S. i Zespołowi [...] Szkół [...] w Ł.
o zadośćuczynienie, odszkodowanie, zobowiązanie do złożenia oświadczenia,
wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 grudnia 2018 r.,
skarg kasacyjnych: J. M.-S. i Zespołu [...] Szkół [...] od wyroku Sądu Apelacyjnego
w [...]
z dnia 12 kwietnia 2017 r., sygn. akt III APa [...]

- 1. odmawia przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanych na rzecz powódki kwoty po 1.800**
(tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...]i wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2017 r. oddalił apelacje Zespołu [...] Szkół [...] Sp. z o.o. w Ł. i J. M.-S., wniesione od wyroku Sądu Okręgowego w Ł. z dnia 10 listopada 2016 r. oraz zasądził od pozwanych na rzecz J. S. stosowne kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zasądził również od Zespołu [...] Szkół [...] Sp. z o.o. w Ł. kwotę 10.000 zł tytułem zadośćuczynienia w związku ze stosowanym wobec powódki

mobbingiem oraz kwotę 1.850 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na skutek działań mobbingowych.

J. S. została zatrudniona u pozwanej J. M.-S. od dnia 26 czerwca 2007 r. na podstawie umowy na okres próbny, na stanowisku nauczyciela, pracownika dydaktycznego za wynagrodzeniem 1.500 zł, wskazanym miejscem wykonywania pracy (Studium Zawodowym „A.” i „V.”), w pełnym wymiarze czasu pracy (40 godzin tygodniowo). W dniu 16 listopada 2007 r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela języka polskiego. W dniu 31 sierpnia 2009 r. strony rozwiązały powyższą umowę na mocy porozumienia stron. W dniu 31 sierpnia 2009 r. J. S. zawarła umowę o pracę z Zespołem [...] Szkół [...] Sp. z o.o. w Ł., na stanowisku nauczyciela, na czas określony - do dnia 1 września 2011 r. Czas pracy wyznaczony był wymiarem zadań pracownika i miał być kształtowany w taki sposób, aby zadania te mogły być wykonywane w granicach norm tygodniowego wymiaru czasu pracy ustalonego przepisami prawa, z uwzględnieniem obowiązującego u pracodawcy planu zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz oraz z uwzględnieniem innych czynności wynikających z zadań statutowych szkół. Czas pracy miał być ściśle powiązany z potrzebami pracodawcy. W przypadku, gdy potrzeby pracodawcy wymagały od pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, w nocy, w niedzielę, święta i dodatkowe dni wolne od pracy - pracownik wyrażał zgodę na pracę w wyżej wymienionych sytuacjach.

Za dodatkową pracę powódka nie otrzymywała wynagrodzenia, a w ewidencji czasu pracy nie wykazywano godzin nadliczbowych.

Sąd Okręgowy przyjął, że powódkę w całym spornym okresie zatrudnienia obowiązywał czas pracy określony w art. 129 k.p. W systemie tym obowiązuje, tak jak i w pozostałych systemach czasu pracy, przeciętna 40 - godzinna tygodniowa norma czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 k.p.). Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności było powstanie po stronie pracownicy możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracowała w godzinach nadliczbowych, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków czy na podstawie

innych dokumentów, np. dzienników lekcyjnych, planów lekcji, ramowego planu nauczania, z których wynikała przynajmniej pewna liczba zajęć dydaktycznych. W rozpoznawanej sprawie podstawą do ustalenia czasu pracy powódki były zarówno dowody z zeznań świadków jak dzienniki lekcyjne oraz plany nauczania.

W rozpoznawanej sprawie brak kompletnej ewidencji czasu pracy, występujące rozbieżności między ewidencjami czasu pracy a listami obecności, spowodowały, że należało zastosować założenia wynikające z badań i praktyki normowania czasu pracy w zawodzie nauczyciela, przyjmując (na zasadzie art. 322 k.p.c.), że czas pracy nauczyciela to dwukrotność liczby godzin „tablicowych”.

Sąd Okręgowy wskazał, że należało uwzględnić godziny zegarowe poszczególnych zajęć, ponieważ w okresie przerw między lekcjami powódka nadal pozostawała w dyspozycji pracodawcy, oczekując na kolejne zajęcia. Sąd Okręgowy zasadzając na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zastosował powyższe uregulowanie, opierając się także na opinii biegłego - A. P., która w ocenie Sądu Okręgowego, była pełna, logiczna, odpowiadała zakresłonej tezie dowodowej. Biegły dokonał rachunków na podstawie zebranych w sprawie dowodów, w tym także akt niekompletnych dzienników lekcyjnych, ewidencji czasu pracy, jak również zeznań świadków i badań IBE (k. 699).

Sąd Apelacyjny, rozpoznając wniesione apelacje przyjął, że spór w sprawie koncentrował się wokół dwóch kwestii: wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz odpowiedzialności pozwanej spółki za praktyki mobbingowe i związanych z tym żądań. W ocenie Sądu odwoławczego, orzeczenie Sądu Okręgowego znalazło oparcie w obszernym i prawidłowo zgromadzonym materiale dowodowym, należycie przez ten Sąd ocenionym, który nie pozostawiał żadnych wątpliwości co do tego, że J. S. świadczyła pracę w wymiarze wykraczającym poza zakres obowiązującego ją 40 - godzinnego tygodniowego czasu pracy, określonego w art. 129 § 1 k.p. W myśl art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny oddalił apelacje (art. 385 k.p.c.).

Skargi kasacyjne w imieniu obu pozwanych wywiódł ich pełnomocnik, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości.

W podstawach skarg kasacyjnych zarzucono naruszenie: art. 379 pkt 5 k.p.c. oraz art. 140 k.p.c., art. 151 k.p. w zw. z art. 151¹ k.p., art. 94 k.p. w zw. z art. 151 k.p. w zw. z art. 151¹ k.p., art. 129 k.p. w zw. z art. 151¹ k.p., art. 94 k.p., art. 151¹ k.p., w zw. z art. 151² k.p., art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 117 § 2 k.c., art. 291 § 1 k.p. oraz art. 91b ust. 2 pkt 3 ustawy – Karta Nauczyciela.

Przedmiotowe zarzuty skłoniły skarżących do sformułowania wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Ł..

We wnioskach o przyjęcie skarg kasacyjnych do rozpoznania wskazano, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, a mianowicie:

- czy w sytuacji realizowania umowy o pracę poza reżimem ustawy – Karta Nauczyciela możliwe jest uznanie, że do czasu pracy pracownika wliczany jest tzw. wymiar godzin pracy w stosunku do godzin tablicowych w rozumieniu przedstawionym w opinii biegłych?

- czy do ustaleń w przedmiocie nadgodzin pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę stosujemy zasady rozliczania czasu pracy zgodnie z czasem pracy, obowiązującym według Karty Nauczyciela?

- jakie konsekwencje prawne w zakresie czasu pracy rodzi zatrudnienie nauczyciela w szkole niepublicznej?

- czy brak doręczenia stronie opinii biegłego uniemożliwiający zapoznanie się z wyliczeniami stanowiącymi podstawę rozstrzygnięcia stanowi naruszenie prawa skutkujące uznaniem, że zachodzą przesłanki z art. 379 pkt 5 k.p.c.?

- czy podniesienie zarzutu przedawnienia bez jednoczesnego uznania kwoty roszczenia stanowi o związaniu Sądu rozpoznania zarzutu w zakresie określonej kwoty, czy stanowi o konieczności zbadania zarzutu w stosunku do całości roszczenia?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia o szczególnym charakterze. Przede

wszystkim zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcie z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony. Przywołana funkcja skargi kasacyjnej wyraża się wstępną oceną sprawy w ramach tzw. „przedsądu”. Jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności przemawiające za przyjęciem jej do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżący ów obowiązek zrealizował, odwołując się do podstawy wymienionej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. W ten sposób wyznaczył pole badawcze przedsądu.

Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego polega na sformułowaniu tego zagadnienia i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Musi przy tym chodzić o zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze, które zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114). Innymi słowy w celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania do Sądu Najwyższego. Istotnego zagadnienia prawnego nie stanowi bowiem kwestia o charakterze faktycznym lub wynikająca jedynie z twierdzonych przez skarżącego uchybień. Istotne zagadnienie prawne stanowi problem powstały na tle konkretnego przepisu prawa (materialnego, procesowego), mający charakter nowy i rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozstrzygnięcie stwarza realne i poważne trudności, których wyjaśnienie ma wpływ nie tylko na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy, ale także na rozstrzygnięcia innych podobnych spraw.

Z racji na fakt, że trzy pierwsze z wymienionych wątpliwości dotyczą stosowania przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967, dalej jako Karta Nauczyciela) do osób zatrudnionych na stanowisku nauczyciela w szkołach niepublicznych, zostaną one omówione łącznie.

Zakres podmiotowy Karty Nauczyciela dotyczy nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych, którzy są czynni zawodowo. Wynika to z treści art. 1 ust. 1 Karty Nauczyciela, zgodnie z którą jej regulacjom podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w placówkach wymienionych w pkt 1 – 4. Ustawie podlegają również, w zakresie określonym ustawą nauczyciele zatrudnieni w przedszkolach niepublicznych, niepublicznych placówkach, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, oraz szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych. Wobec tej grupy nauczycieli zakres zastosowania przepisów Karty Nauczyciela został zawężony do konkretnych przepisów, wskazanych przez art. 91b ust. 2 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tym unormowaniem, do poszczególnych nauczycieli zatrudnionych między innymi w szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych mają zastosowanie konkretne, wymienione w tym ustępie przepisy. Ponieważ regulacja ta nie wskazuje na stosowanie przepisów Karty Nauczyciela dotyczących warunków wynagradzania nauczycieli, należy uznać, że zasady ich wynagradzania, szkoły i inne niepubliczne placówki oświatowe powinny uregulować zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy. W konsekwencji ustalenie warunków wynagradzania omawianych osób należy do pracodawcy. Warto przypomnieć, że zgodnie z art. 29 § 1 pkt 3 k.p. umowa o pracę musi określać m.in. warunki pracy i płacy, w szczególności wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. Z mocy art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, co dotyczy także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ewidencjonowanie czasu pracy służy udokumentowaniu przepracowanych godzin i obliczeniu należnego z tego tytułu wynagrodzenia, nie jest natomiast ustawowym warunkiem jego wypłaty.

Ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 94 pkt 9a k.p. w zw. z art. 149 k.p. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z

doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy jednak domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Natomiast niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może i powinien, wobec tego, oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., II PK 231/11, LEX nr 1313664). Innymi słowy mimo braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeśli przy pomocy innych dowodów wykaże fakt przepracowania określonej liczby godzin, w tym godzin nadliczbowych. Takim dowodem jest również opinia sporządzona przez biegłego.

Mając na uwadze specyfikę przedmiotowej sprawy, poza sporem pozostaje fakt, że J. S. zatrudniona była u pozwanych na podstawie umowy o pracę na stanowisku nauczyciela. Powódkę obowiązywał podstawowy system czasu pracy, praca była przez nią świadczona w wymiarze przekraczającym 8 godzin dziennie, w tym również w soboty oraz w niedziele oraz po godzinie 21.00. Ewidencja czasu pracy nauczyciela dokonywana jest przede wszystkim na podstawie dzienników lekcyjnych i dzienników zajęć, natomiast czynności związane z przygotowaniem zajęć, samokształceniem, związane z innymi zadaniami szkoły, pozostają nieudokumentowane. Oznacza to, że nie ma możliwości pełnego rozliczenia nauczyciela z 40-godzinnego tygodnia pracy. Stąd Karta Nauczyciela przyjmuje pensum dydaktyczne na poziomie 20 godzin tygodniowo, co łącznie z czynnościami dodatkowymi wypełni 40 godzinny wymiar czasu pracy. W ramach 40-godzinnego tygodnia pracy nauczyciel nie tylko realizuje zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, lecz także wykonuje inne czynności wynikające z zadań statutowych

szkoły, np. bierze udział w posiedzeniach rady pedagogicznej, przeprowadza wywiadówki z rodzicami, sprawdza prace pisemne uczniów, a także przygotowuje się do prowadzenia zajęć, doskonali we własnym zakresie i doskonali zawodowo. Wszystkie te czynności wykonywała J. S.. Dla przypomnienia tylko należy dodać, że przepisów Karty Nauczyciela dotyczących warunków wynagradzania nauczycieli nie stosuje się do nauczycieli szkół i innych niepublicznych placówek oświatowych. Zasady ich wynagradzania regulują powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Mając powyższe na uwadze, biegły sporządzając opinię przyjął, że metodą właściwą dla ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przepracowanych przez powódkę na stanowisku nauczyciela w szkole niepublicznej, wobec braku ewidencji czasu jej pracy, jest posłużenie się regulacją przyjętą w Karcie Nauczyciela (art. 42), z racji na specyfikę tego elementu treści stosunku pracy (czasu pracy). Przepis art. 42 Karty Nauczyciela nie stanowił zaś podstawy rozstrzygnięcia Sądów *meriti* w przedmiocie zasądzenia stosownych kwot tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast Sąd nie może zastępować biegłego dokonując własnych ocen w zakresie wymagającym informacji specjalistycznych, ponieważ w ten sposób strony zostają pozbawione możliwości ustosunkowania się do treści i ocen wymagających wiedzy fachowej w toku postępowania dowodowego.

Postawione zatem przez skarżących pytania, w przedstawionym zakresie nie wykazały występowania w sprawie istotnych zagadnień prawnych.

Druga z podniesionych przez skarżących wątpliwość zamyka się w pytaniu czy brak doręczenia stronie opinii biegłego uniemożliwiający zapoznanie się z wyliczeniami stanowiącymi podstawę rozstrzygnięcia stanowi naruszenie prawa skutkujące uznaniem, że zachodzą przesłanki z art. 379 pkt 5 k.p.c.?

Przewidziane w art. 379 pkt 5 k.p.c. pozbawienie strony możliwości obrony jej praw polega na tym, że strona na skutek wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej nie brała udziału w całym postępowaniu lub jego znacznej części, jeżeli skutki tych wadliwości nie mogły być usunięte na następnych rozprawach przed wydaniem wyroku w danej instancji. Ocena zaistnienia takiej sytuacji procesowej dokonywana być powinna w kontekście konkretnych okoliczności sprawy. Chodzi jednak tylko o wypadki rzeczywistego pozbawienia możliwości obrony, którego

skutkiem było niedziałanie strony w postępowaniu (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 590/17, LEX nr 2498003).

Na gruncie spornej sprawy Sąd Apelacyjny wskazał, że z akt sprawy oraz dokumentacji przebiegu procesu (składnych przez pozwaną pism procesowych, treści protokołów rozpraw) wynika jednoznacznie, że mimo ewentualnych uchybień dotyczących przepisów o doręczeniach, uchybienia te pozostawały bez wpływu na końcowy wynik sprawy. Pozwana uczestniczyła w rozprawach sądowych, a z treści formułowanych przez nią oświadczeń i pytań wynikało jasno, że znana jej była treść dokumentów, w tym treść sporządzonych w sprawie opinii. Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny uznał, że wskazane uchybienia w doręczeniach pism pozostawało bez wpływu na możliwość obrony przez stronę jej praw.

Innymi słowy nieważność postępowania zachodzi wówczas, gdy strona była rzeczywiście pozbawiona możliwości obrony i wskutek tego nie działała w postępowaniu, a nie, gdy mimo naruszenia przepisów postępowania podjęła czynności w procesie. Znaczy to tyle, że nieważność postępowania występuje wtedy, gdy strona postępowania wbrew swej woli zostanie faktycznie pozbawiona możliwości działania w postępowaniu lub jego istotnej części. Stwierdzenie, czy taki stan nastąpił, wymaga rozważenia, czy w konkretnej sprawie nastąpiło naruszenie przepisów procesowych, czy uchybienie to miało wpływ na możliwość działania strony oraz, czy pomimo zaistnienia tych dwóch przesłanek strona mogła bronić swoich praw (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 r., III PK 19/17, LEX nr 2496285). Tylko przy kumulatywnym spełnieniu tych wszystkich przesłanek można mówić o skutkującym nieważnością postępowania pozbawieniu strony możliwości obrony swoich praw (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Nie każde naruszenie przepisów proceduralnych może być zatem w ten sposób traktowane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 316/13, LEX nr 1511811).

Powyższe wskazuje, że skarżący nie zdołali sformułować zagadnienia prawnego na tle prawa procesowego.

W odniesieniu do ostatniej z przedstawionych wątpliwości, należy zauważyć, że zgodnie z ustalonym poglądem Sądu Najwyższego, powołanie się na okoliczność występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, wymaga obok sformułowania tego zagadnienia, także przytoczenia związanych z nim

konkretnych przepisów prawnych, wskazania, dlaczego jest ono istotne oraz przedstawienia argumentacji wskazującej na rozbieżne oceny prawne. Tu autor skargi powinien wskazać, że istnieją argumenty przemawiające za jednym z możliwych rozwiązań. Nie jest natomiast wystarczające ograniczenie się do zaprezentowania własnego stanowiska ani też zgłoszenie tylko zastrzeżeń do poglądu wyrażonego przez sąd drugiej instancji. Ponieważ celem wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej jest wykazanie przesłanek, według których Sąd Najwyższy orzeka o przyjęciu bądź odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a przedstawione zagadnienie pozbawione jest stosownego ciężaru jurydycznego, również i w tym zakresie, nie wykazano istnienia zagadnienia prawnego.

Mając na uwadze powyższe, wszystkie podniesione przez skarżących problemy nie wskazywały na występowanie przesłanki objętej art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Były pozbawione cech istotności i nowości, co wyłączało możliwość poddawania ich ponownie orzecznictwu Sądu Najwyższego, a ocena trafności kwestionowanego rozstrzygnięcia nie może być dokonywana w ramach rozpoznawania wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania i orzekł o kosztach procesu (art. 98 § 1 k.p.c.).