



Sygn. akt II PSKP 70/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J. E.
przeciwko G. sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 20 maja 2019 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka J. E. odwołała się od rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia dokonanego przez pozwanego G. Spółka z o.o. w likwidacji w P.. Wyrokiem z dnia 6 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy w P. przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Na skutek apelacji pozwanej, Sąd

Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 20 maja 2019 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo.

Sąd odwoławczy uznał za miarodajne ustalenie, że pozwana spółka w momencie tworzenia posiadała dwóch wspólników: holenderską spółkę G. B.V. z siedzibą w B., posiadającą 180 udziałów, stanowiących 90% kapitału zakładowego pozwanej spółki oraz powódkę J. E., posiadającą 20 udziałów, stanowiących 10% kapitału zakładowego. Pozwana spółka stanowiła tzw. „spółkę córkę” holenderskiej G. z siedzibą w B.. Przedmiotem jej działalności była m. in. sprzedaż hurtowa i detaliczna paliw, metali i chemikaliów przemysłowych. Powódka jako mniejszościowy udziałowiec, pełniła obowiązki prezesa zarządu, była zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

W 2011 r. doszło do przejęcia spółki G. przez jednego z jej dostawców surowców - grupę A. z Czech. Doszło wówczas do zmiany zarządu pozwanej spółki. W skład pierwszego zarządu pozwanej wchodziła powódka oraz A. C. J. B., który został odwołany 1 września 2011 r. Na jego miejsce do zarządu powołano K. V.. Od 1 stycznia 2012 r., członkiem zarządu jest także S. D.. Po kilku miesiącach od zmiany głównego udziałowca złożono powódce propozycję odejścia z pozwanej spółki. Rozmowy prowadził K. V..

W dniu 21 listopada 2012 r. odbyło się nadzwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej spółki, na którym podjęto m.in. uchwałę nr 3 o odwołaniu powódki z funkcji członka zarządu. Pismem z tego samego dnia rozwiązano z powódką umowę o pracę bez jej wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zarzucono powódce: 1) zastraszanie pracowników spółki i wywieranie na nich nadmiernej, niedozwolonej presji; 2) poniżanie pracowników, w tym p. Z. D., bezzasadne podważanie ich kompetencji, używanie wobec nich wulgarnego słownictwa; 3) polecenie dokonywania przez spółkę płatności na swoją rzecz bez podstawy prawnej i bez ekwiwalentnego świadczenia z jej strony; 4) doprowadzenie do zawarcia przez spółkę z nią, na niekorzystnych dla spółki warunkach, umowy dzierżawy samochodu, którego spółka nie potrzebowała; 5) narażenie bezpieczeństwa pracownika spółki p. Z. D. przez zobowiązanie jej do podróżowania niesprawnym samochodem, a także wyśmiewanie jej zastrzeżeń co do stanu

technicznego samochodu; 6) nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; 7) naruszenie obowiązku dbania o interesy spółki oraz poważne zaniedbywanie obowiązku wykonywania pracy przez zaniechanie przygotowania i wdrożenia planu działań zmierzających do powstrzymania pogarszania się wyników spółki; niewystarczające działania wobec rynku i klientów; brak właściwej współpracy z innymi członkami zarządu spółki; brak właściwej współpracy przy przygotowaniu budżetu, ignorowanie terminów do wykonywania zadań istotnych dla spółki.

Sąd pierwszej instancji, przywracając powódkę do pracy, wykazał, że każdy ze wskazanych zarzutów nie świadczy o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków. Sąd odwoławczy podzielił tę ocenę za wyjątkiem zarzutu opisanego w punkcie szóstym. W tym zakresie Sąd Okręgowy dokonał własnych ustaleń faktycznych i własnej oceny prawnej. Z materiału dowodowego wynika, że powódka już podczas nieobecności we wrześniu 2012 r. została poinstruowana, że informacje o nieobecności czy chorobie powinny być natychmiast przekazywane do przełożonych i działu HR. Niedopuszczalna jest bowiem sytuacja, że powódka jest nieobecna w pracy i nie przedstawia żadnego zaświadczenia lekarskiego, co miało miejsce we wrześniu 2012 r. W dniu 7 listopada 2012 r. H. B. wysłał do powódki e-maila informującego ją, że o nieobecnościach powinna każdorazowo informować swojego bezpośredniego przełożonego oraz dział kadr. W okresie od dnia 7 do dnia 16 listopada 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Następnie w dniu 19 listopada 2012 r. o godz. 12:06 powódka wysłała do H. B. e-maila, iż ma urlop w okresie od dnia 19 do dnia 23 listopada 2012 r. W odpowiedzi, z dnia 19 listopada 2012 r. o godz. 14:40, powódka uzyskała informację, że korzystanie z niezaplanowanego wcześniej, nagłego urlopu, po dwutygodniowej nieobecności w pracy nie jest prawidłowym postępowaniem, jak również że pracownik powinien uzgadniać urlopy z innymi członkami zarządu oraz przedstawicielem holdingu, co nie miało miejsca w tej sprawie oraz, że brak jest zgody na korzystanie przez powódkę z urlopu. Powódka mimo to nie stawiała się w pracy. Do dnia 26 listopada 2012 r. przebywała na urlopie, ignorując całkowicie pracodawcę.

Dla Sądu Okręgowego postępowanie powódki było całkowicie niezrozumiałe, albowiem powódka jako pracownik powinna była niezwłocznie powrócić do pracy z udzielonego sobie samej urlopu. Tym bardziej, że pracodawca zwrócił powódce

uwagę, że ma obowiązek konsultować z nim terminy urlopów. Powódka w uzupełniającym przesłuchaniu przed Sądem drugiej instancji przyznała zresztą, że traktowała pozwaną spółkę jak własną firmę i nie pytała nikogo o zgodę na urlop wypoczynkowy, uznając swoją pełną autonomiczność w tym zakresie. Powódka również potwierdziła, iż w listopadzie 2012 r. nie występowała do pracodawcy z formalnym wnioskiem o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego pomimo wiedzy, że pracodawca sformułował wobec niej zarzuty, że nie skonsultowała ze współnikiem swojej nieobecności. Mając na uwadze przeprowadzony wywód, Sąd odwoławczy doszedł do wniosku, że nieobecność powódki w pracy w okresie od dnia 19 do dnia 23 listopada 2012 r. należy uznać za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, uzasadniającą rozwiązanie z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, albowiem powódka nie miała prawa sama sobie udzielić urlopu. Potwierdza to okoliczność, że pracodawca oficjalnie sprzeciwił się skorzystaniu przez powódkę z niezaplanowanego urlopu. Powódka wysyłając do pracodawcy e-mail z dnia 19 listopada 2012 r. przebywała na Wyspach Kanaryjskich, a więc już korzystała z urlopu, którego udzieliła sobie sama. Powódka zresztą już od 16 listopada 2012 r. przebywała za granicą, co oznacza, że wyjechała za granicę jeszcze zanim wystąpiła o urlop i zanim uzyskała odpowiedź pracodawcy.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka, zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie:

1) art. 3¹ k.p. w związku z art. 201 § 1 k.s.h. oraz art. 208 § 3 k.s.h. przez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, uprawniony do samodzielnej reprezentacji, będący jednocześnie pracownikiem tej spółki, nie może samodzielnie udzielić sobie urlopu,

2) art. 167² zdanie drugiej k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, to jest z pominięciem skutków prawnych, jakie z zachowaniami regulowanymi tym przepisem wiąże obowiązujący u pracodawcy zwyczaj, a mianowicie, że w niniejszej sprawie zwyczajem obowiązującym w pozwanej spółce było to, że powódka sam udzielała sobie urlopu,

3) art. 3¹ k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że członek zarządu (w niniejszej sprawie H. B.) spółki matki (wspólnika większościowego - w niniejszej sprawie G.) może dokonywać czynności z zakresu

prawa pracy za spółkę córkę (w niniejszej sprawie G. sp. z o.o.), w szczególności wydawać wiążące dyspozycje w zakresie udzielania/odwoływania urlopów pracownikom spółki córki, podczas, gdy nie był on osobą zarządzającą spółką córką ani osobą wyznaczoną do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy przez tę spółkę,

4) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że nieobecność powódki w miejscu pracy trwająca w okresie od dnia 19 do dnia 23 listopada 2012 r. stanowi o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych, podczas gdy nie ziściły się przesłanki wymagane do zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem, a nadto na zaniechaniu oceny ustalenia stosunku między ewentualnymi zasadnymi i niezasadnymi zarzutami wskazanymi w oświadczeniu pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powódka domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenia co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji, ewentualnie uchylenia wyroku Sądu Okręgowego i przekazania mu sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest trafna.

Wstępnie trzeba zastrzec, że na etapie postępowania kasacyjnego rozpatrzenia wymaga tylko jedna z przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Chodzi o zarzut wyrażony w pkt 6, czyli o „nieusprawiedliwione nieobecności w pracy”. Wątpliwości dotyczą tego, czy powódka w spornych okresach była na urlopie wypoczynkowym. Przesądzenie tej niejasności zależy od odpowiedzi na jedno pytanie – czy powódka mogła samej sobie udzielić urlopu wypoczynkowego, a inaczej, czy sprzeciw H. B., członka zarządu G. czyli udziałowca większościowego, był wiążący.

Zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z jednej strony, wiąże się z pozostałymi podstawami kasacyjnymi, z drugiej jednak, poruszono w nim aspekt samodzielny. Mianowicie, w ocenie skarżącego, znaczenie ma relacja zachodząca

między „zasadnymi i niezasadnymi” zarzutami wskazanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. W myśl tej koncepcji, skoro tylko jeden z siedmiu zarzutów okazał się trafny, to sąd powinien uwzględnić i rozważyć wpływ tej proporcji na finalny werdykt. Przedstawione zapatrywanie nie jest prawidłowe. Zostało ono zaprezentowane w niektórych wyrokach Sądu Najwyższego (przywołanych w skardze kasacyjnej). Umknęły jednak skarżącej dwie kwestie. Po pierwsze, orzeczenia te dotyczyły wypowiedzenia umowy o pracę, a nie jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Po drugie, w nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd ten jest kontestowany (zob. wyrok z dnia 22 stycznia 2020 r., III PK 16/19, niepublikowany). Relatywizm, który proponuje powódka nie jest wpisany w konstrukcję z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nawet jednostkowe zdarzenie może bowiem samoistnie świadczyć o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. W tym zakresie skarga kasacyjna nie jest zatem trafna.

Powiązanie podstawy skargi kasacyjnej odwołującej się do art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c. z art. 3¹ § 1 k.p. wymaga przesądzenia dwóch kwestii. Po pierwsze, odpowiedzi na pytanie czy członek zarządu wieloosobowego może skutecznie udzielić samemu sobie urlopu wypoczynkowego, a po drugie, jeśli nie, to czy wcześniejsze utrzymywanie takiej praktyki rzutuje na ocenę winy pracownika – mając na uwadze, że w świetle art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nieusprawiedliwiona nieobecność musi być umyślna albo wywołana rażącą niedbałością.

Odnosnie do pierwszego zagadnienia, należy zwrócić uwagę, że zgodnie z przepisami znajdującymi się w dziale siódmym Kodeksu pracy, dotyczącymi urlopu wypoczynkowego, nie ma wątpliwości, że urlop udzielany jest przez pracodawcę. Mając na uwadze, że spółki kapitałowe nie są podmiotami ożywionymi, jasne jest, że działają za nie wyznaczone prawem osoby. Nie ma wątpliwości, że udzielenie urlopu wypoczynkowego jest „czynnością w sprawach z zakresu prawa pracy”, a to oznacza, że w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. dokonuje ją „osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego jednostka”. Formuła ta nie jest klarowna, co zaraz zostanie wyjaśnione. Wcześniej trzeba jednak wyeliminować konkurencyjną kwalifikację. Udzielenie urlopu wypoczynkowego nie daje się zakwalifikować jako „umowa między spółką a członkiem zarządu” ani jako „spór”, o których mowa w art. 210 § 1 k.s.h. Nie jest również „sprawą

nieprzekraczająca zakresu zwykłych czynności” w rozumieniu art. 208 § 3 k.p.c. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę autonomię prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 477/01, LEX nr 1165842; z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751; z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747 i z dnia 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 215885). W tym zakresie pierwsza podstawa skargi kasacyjnej jest niezrozumiała, a przez to nie jest nośna.

Wracając do przerwanego nurtu rozważań, trzeba wskazać, że w utrwalonym orzecznictwie przeciwstawia się osobę i organ zarządzający. Nie ma większych problemów ze wskazaniem w zindywidualizowanym stanie faktycznym i prawnym osoby zarządzającej lub jednoosobowego organu zarządzającego. Trudna może okazać się natomiast klasyfikacja reprezentacji pracodawcy posiadającego organ kolegialny. W tym przypadku podmiotem działającym za pracodawcę jest nie członek takiego organu, ale organ zarządzający danym podmiotem, a sposobem komunikowania się takiego podmiotu są uchwały podejmowane w sposób przewidziany w aktach prawnych lub ustrojowych. W orzecznictwie dopuszczono jednak możliwość upoważnienia jednego z członków organu kolegialnego do dokonywania określonej czynności. Osoba ta musi mieć umocowanie w kolegialnej uchwale (decyzji) całego organu zarządzającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 82/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 107). Judykatura udzieliła też twierdzącej odpowiedzi na pytanie, czy jeden z członków organu zarządzającego może zostać upoważniony do samodzielnego dokonywania czynności z zakresu prawa pracy jako inna wyznaczona do tego osoba (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2007 r., I PK 111/07, LEX nr 375665). Nasuwa się pytanie, czy „inna wyznaczona osoba” może zostać umocowana tylko przez osobę lub organ zarządzający, czy też istnieją inne podmioty uprawnione, o których przepis milczy. Kierując się treścią Kodeksy pracy, należałoby uznać, że do wyznaczenia „innej osoby” uprawnione są jedynie pozostałe podmioty wymienione w przepisie. Treść regulacji z art. 3¹ § 1 k.p. zasadniczo nie pozwala na zastosowanie wykładni rozszerzającej. Z drugiej jednak strony, różnorodność form organizacyjnych, w jakich funkcjonują pracodawcy, nie daje podstaw do wykluczenia, że w konkretnym przypadku upoważnienie tego

rodzaju zostanie przewidziane przez prawo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2020 r., II PK 193/18, OSNP 2021 nr 8, poz. 88).

Przeprowadzony wywód wyjaśnia, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec powódki mógł wykonywać kolegialny zarząd spółki jako organ zarządzający, a nie sama powódka jako osoba zarządzająca. W orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 247/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 163) zostało już wyjaśnione, że prezes spółki działający jako członek zarządu nie jest osobą zarządzającą w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p.c. Znaczy to tyle, że powódka jako członek zarządu nie mogła udzielić sobie urlopu wypoczynkowego. Niezbędna była uchwała zarządu w tym przedmiocie, co nie miało miejsca, albo zgoda „innej wyznaczonej osoby”.

W tym miejscu trzeba wskazać, że udzielenie urlopu wypoczynkowego jest czynnością jednostronną, dokonywaną w imieniu i na rzecz pracodawcy, zmieniającą status pracownika z osoby wykonującej pracę na osobę, której nieobecność jest usprawiedliwiona. Mając na uwadze tę charakterystykę, trudno przyjąć, że to pracownik mógłby decydować w swojej sprawie i udzielać samemu sobie urlopu wypoczynkowego, czyli występować w podwójnej roli, pracownika i pracodawcy. Powracając na grunt art. 3¹ § 1 k.p., za problematyczne należy uznać również rozwiązanie, w którym „inną wyznaczoną osobą” do udzielania urlopu wypoczynkowego samemu sobie byłby pracownik. Nie jest jednak wykluczone, że status ten może posiadać inny członek zarządu, czy też osoba z zewnątrz (np. członek zarządu, przedstawiciel większościowego udziałowca). Na zakończenie tej części rozważań należy podkreślić, że udzielenie urlopu może nastąpić w dowolnej formie, a zatem również w sposób dorozumiany.

Przedstawiony wywód, mając na uwadze ustalenia faktyczne, którymi Sąd Najwyższy jest związany, prowadzi do wniosku, że w okresie od dnia 19 do dnia 23 listopada 2012 r. powódka nie przebywała na urlopie wypoczynkowym. Żaden z uprawnionych w art. 3¹ § 1 k.p. podmiotów nie udzielił jej urlopu. Mając na uwadze tę konkluzję, bezprzedmiotowy staje się zarzut odwołujący się do art. 3¹ k.p. (zawarty w pierwszej i trzeciej podstawie skargi kasacyjnej). Staje się to jasne, jeśli, po pierwsze, uwzględni się, że przy wieloosobowym zarządzie spółki kapitałowej niedopuszczalne jest udzielanie „samemu sobie” urlopu wypoczynkowego, a po

drugie, jeśli weźmie się pod uwagę, że członek zarządu spółki będącej większościovym udziałowcem pozwanej, bez względu na to czy był albo nie był „inną wyznaczona osobą” z art. 3¹ § 1 k.p., nie zgodził się na urlop wypoczynkowy powódki.

Dotychczasowe twierdzenia prowadzą do oddalenia skargi kasacyjnej. Tak się jednak nie stanie. Sąd odwoławczy skupił się bowiem na aspekcie związanym z udzielaniem urlopu wypoczynkowego, a jednocześnie całkowicie pominął problematykę winy, która jest konieczną przesłanką z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić tylko przy wykazaniu, że pracownik działał rażąco niedbale, czyli naruszał elementarne reguły postępowania właściwe w danym przypadku. Na ocenę tę, na co trafnie wskazuje skarżąca, ma wpływ utrwalona praktyka, nawet wówczas, jeśli jest niezgodna z przepisami prawa. Akceptowanie przez pracodawcę, w dłuższej perspektywie czasu, udzielania samemu sobie urlopu wypoczynkowego przez pracownika, który jest członkiem zarządu i mniejszościovym udziałowcem, ma znaczenie przy kwalifikowaniu stopnia zawinienia w kolejnym jednostkowym zdarzeniu. Bezprawność działania nie zawsze zostaje wywołana rażąco niedbałym zachowaniem. W wielu wypadkach pozwala sklasyfikować się jako niedbałość, a ten stopień winy nie usprawiedliwia kwalifikowanego rozwiązania umowy o pracę. Sąd odwoławczy problematyki tej nie rozważył w stopniu uzasadniającym przypisanie powódce winy wymaganej przez art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Niewystarczające dla tej kwalifikacji są bowiem ustalenia faktyczne oparte na zeznaniach H. B.. Po pierwsze, aby uznać, że zalecenia przez niego wydane we wrześniu 2012 r. i w dniu 7 listopada 2012 r. były dla powódki wiążące, a tym samym przełamywały dotychczasową nieprawidłową praktykę, trzeba przesądzić, po pierwsze, czy był on „inną wyznaczona osobą” w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., a zatem osobą uprawnioną do wydawania poleceń powódce, a po drugie, kto miał być „bezpośrednim przełożonym”, do którego powódka miała się zwracać, a o którym w ustaleniach faktycznych wspomina Sąd (s. 34 uzasadnienia). Odpowiedzi na te pytania są niezbędne przy ocenie zawinienia powódki w świetle art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W przypadku pracownika, który jest członkiem zarządu, a jednocześnie mniejszościovym udziałowcem, z reguły dochodzi do wykształcenia się deficytu w

zakresie realizowania przez pracodawcę uprawnień kierowniczych, w tym dotyczących urlopu wypoczynkowego. Stan taki, choć niekorespondujący z art. 3¹ § 1 k.p., z uwagi na to, że jest akceptowany przez pracownika i pracodawcę (a w istocie większościowego wspólnika, który może być osobą fizyczną albo prawną), z reguły nie daje podstaw do przypisania pracownikowi rażącego niedbalstwa (na przykład w razie udzielenia samemu sobie urlopu wypoczynkowego). Nie znaczy to jednak, że taki „zwyczaj” – do którego nawiązuje w skardze kasacyjnej powódka – nie może zostać przełamany. Pracodawca działając w granicach określonych w art. 3¹ § 1 k.p. może doprowadzić do zobowiązania członka zarządu do zaprzestania dotychczasowej praktyki, co w realiach art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma to znaczenie, że pracownik sprzeniewierzający się tym nowym regułom nie będzie mógł kontestować rażącego niedbalstwa albo umyślności w naruszaniu podstawowego obowiązku, jakim jest świadczenie pracy. Poruszony wątek nie został przez Sąd Okręgowy rozważony, a to oznacza, że w tym zakresie zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 3¹ § 1 k.p. okazał się trafny.

Mając na uwadze przedstawione racje, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.