



Sygn. akt II UK 240/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)
SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z wniosku P. W. Sp. z o.o. z siedzibą we W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.
przy udziale zainteresowanych J. K., K. M., J. S., P. G.
o wydanie zaświadczenia w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 maja 2016 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 28 stycznia 2014 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza 120 (sto dwadzieścia) zł od organu rentowego na rzecz wnioskodawcy tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Decyzjami z: 31 sierpnia 2012 r. dotyczącą J. K., 8 sierpnia 2012 r. dotyczącą K. M., dotyczącą J. S. oraz z dnia 13 sierpnia 2012 r. dotyczącą P. G., po rozpatrzeniu wniosków w sprawie wydania zaświadczenia dotyczącego właściwego ustawodawstwa, organ rentowy odmówił wydania na rzecz wnioskodawcy P. W. Sp. z o.o. z siedzibą we W., zaświadczenia A1 potwierdzającego, że J. K., K. M., J. S. i P. G. w okresie wykonywania pracy na terytorium odpowiednio Francji i Niemiec podlegali polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych w okresie odpowiednio od 4 stycznia do 4 marca 2012 r., od 5 marca do 29 kwietnia 2012 r., od 23 stycznia do 29 kwietnia 2012 r., od 9 stycznia do 30 czerwca 2012 r. i od 9 stycznia do 6 kwietnia 2012 r.

Wnioskodawca P. W. Sp. z o.o. we W. odwołał się od ww. decyzji. W odpowiedzi na odwołanie pozwany organ rentowy wniosł o oddalenie odwołania z uwagi na brak podstaw prawnych do jego uwzględnienia.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. wyrokiem z dnia 17 maja 2013 r. oddalił odwołanie wnioskodawcy i zasądził od strony powodowej P. W. Sp. z o.o. we W. na rzecz strony pozwanej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. 240 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że płatnik P. W. złożył wnioski o poświadczenie dokumentów o ustawodawstwie właściwym dla pracowników firmy: J. K., K. M., J. S. w związku z czasowym delegowaniem ich do pracy na terytorium Francji i P. G. w Niemczech. P. W. jest agencją pracy tymczasowej. Zajmuje się między innymi działalnością związaną z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników, udostępnianiem wykwalifikowanych pracowników przedsiębiorstwom z państw Unii Europejskiej w branżach: budowlanej, konstrukcyjnej oraz turystycznej. Prowadzi w tym celu działalność rekrutacyjną, logistyczną i administracyjną. J. K. został zatrudniony u w/w pracodawcy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 04.01.2012 r. do 04.03.2012 r. i został zgłoszony do ubezpieczeń jako pracownik. Zgodnie z umową o pracę, zainteresowany został wysłany na terytorium Francji do pracy na stanowisku monter płyty g-k. K. M. został zatrudniony u w/w pracodawcy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres od 23.01.2012 r. do 29.04.2012 r. i został zgłoszony do

ubezpieczeń jako pracownik. Zgodnie z umową o pracę, zainteresowani zostali wysłani do pracy na terytorium Francji i Niemiec w okresach wskazanych w decyzjach. Pracownicy umowę o pracę realizowali wyłącznie na terenie tych państw i byli w pełni świadomi, że na terenie Polski nie będą przez nie realizowane żadne czynności związane z jej wykonaniem. Wnioskodawca zatrudnił ich jedynie w celu wykonania pracy tymczasowej pod kierownictwem i na rzecz francuskiego i niemieckiego pracodawcy użytkownika. Płatnik na dzień delegowania zainteresowanych osiągnął średnie obroty w spornym okresie, z okresu 12 miesięcy prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, na poziomie 12% - nie przekraczając tym samym wymaganych 25%. Wykazane przez płatnika dane we wniosku o poświadczenie formularzy A1 złożonych od 2010 r. wskazują, że przychody z działalności w kraju spadły, bowiem na dzień 30 sierpnia 2010 r. wynosiły 31%, na dzień 31 grudnia 2010 r. - 18%, zaś na dzień 30 czerwca 2011 r. - 12%. Od stycznia 2012 r. do marca 2012 r. obrót osiągniany przez firmę z działalności w Polsce utrzymywał się na poziomie 12%. Płatnik od stycznia do kwietnia 2012 r. zatrudniał (na podstawie umowy o pracę i umów zlecenia) i zgłaszał do ubezpieczeń społecznych w kraju średnio - łącznie w miesiącu - 57 osób oraz realizował 11 umów/kontraktów z podmiotami gospodarczymi w Polsce, natomiast we Francji i w Niemczech pracę wykonywało łącznie średnio 178 osób w ramach realizowanych około 38 umów/kontraktów. Dysproporcja w zakresie obrotów, liczby umów i pracowników zatrudnionych i zgłoszonych do ubezpieczeń w Polsce i za granicą świadczą, zdaniem Sądu, o nieprowadzeniu przez płatnika w kraju działalności w znacznej części, w rozumieniu przepisu art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004. Sąd Okręgowy uznał zatem, że ustawodawstwo polskie w zakresie ubezpieczeń społecznych dla pracowników firmy P. W., wykonujących pracę na terytorium Francji i Niemiec nie jest właściwe, w związku z tym uznał, że zasadnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił wydania przedmiotowych zaświadczeń A1.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu apelacji odwołującej się Spółki P. W., zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i poprzedzające go decyzje organu rentowego z 8, 13 i 31 sierpnia 2012 r. w ten sposób, iż nakazał wydanie zaświadczenia potwierdzającego, że

zainteresowani J. K., J. S. i K. M. w okresach zatrudnienia na terytorium Francji podlegają polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych za czas: J. K. od 4 stycznia do 29 kwietnia 2012 r., K. M. od 23 stycznia do 29 kwietnia 2012 r., J. S. od 9 stycznia do 30 czerwca 2012 r. oraz P. G. w okresie zatrudnienia na terytorium Niemiec w okresie od 9 stycznia do 6 kwietnia 2012 r. i zasądził od strony pozwanej na rzecz wnioskodawcy 510 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Apelacyjny wskazał, że w sprawie mają przepisy rozporządzeń Parlamentu i Rady (WE) nr 883/2004 i nr 987/2009. W wypadku pracowników najemnych generalną regułą jest podleganie systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego kraju, w którym jest świadczona praca (*lex loci laboris*) - art. 11 ust. 2a rozporządzenia nr 883/2004. Rozporządzenie przewiduje liczne wyjątki od tej zasady. Między innymi art. 12 ust. 1 tego rozporządzenia stanowi, że osoba wykonująca działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który tam normalnie prowadzi działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną osobę. W szczegółowych uregulowaniach dotyczących art. 12 i art. 13 rozporządzenia nr 883/2004, zawartych w rozporządzeniu nr 987/2009 dotyczącego wykonywania rozporządzenia nr 883/2004, w art. 14 ust. 1 i 2 wskazano, że sformułowanie zawarte w art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego - „osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam swoją działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego”, oznacza także osobę zatrudnioną w celu oddelegowania jej do innego państwa członkowskiego, pod warunkiem, że osoba ta bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca. W ust. 2 natomiast wyjaśniono, że sformułowanie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego - „który normalnie tam prowadzi swą działalność” odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego

znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo. Kryteria te muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności.

W rozpoznawanej sprawie nie było sporne, że przewidywany okres wykonywania pracy we Francji i Niemiec przez zainteresowanych nie przekraczał 24 miesięcy oraz że pracownicy nie zostali skierowani w miejsce innej osoby, której upłynął okres skierowania. Rozstrzygnięcia wymagało natomiast, czy wnioskodawca prowadzi na terenie Polski „znaczną działalność”, o której mowa w art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, inną niż działalność związaną z samym zarządzaniem wewnętrznym, oraz na jakich zasadach zainteresowani zostali oddelegowani odpowiednio do pracy we Francji i Niemczech. W decyzji nr A2 z dnia 6 sierpnia 2012 r. dotyczącej wykładni art. 12 rozporządzenia nr 883/2004 Komisja Administracyjna d/s Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego wskazała, że pierwszym decydującym warunkiem dla zastosowania art. 12 ust. 1 jest istnienie bezpośredniego związku między pracodawcą a zatrudnionym przez niego pracownikiem. Drugim decydującym warunkiem jest istnienie więzi między pracodawcą a państwem członkowskim, w którym ma on swoją siedzibę. Możliwość delegowania pracowników według Komisji powinna zatem ograniczać się wyłącznie do przedsiębiorstw, które normalnie prowadzą swą działalność na terenie państwa członkowskiego, którego ustawodawstwu nadal podlega pracownik delegowany, dlatego przyjmuje się, że powyższe przepisy mają zastosowanie jedynie do przedsiębiorstw, które zazwyczaj prowadzą znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym mają siedzibę. Przez cały okres delegowania powinna istnieć możliwość przeprowadzania wszelkich kontroli, dotyczących w szczególności opłacania składek i utrzymywania bezpośredniego związku, wymaganych dla zapobieżenia niezgodnemu z prawem wykorzystaniu wyżej wymienionych przepisów oraz dla zapewnienia odpowiednich informacji organom administracyjnym, pracodawcom i pracownikom. Pracownik i pracodawca muszą być należycie poinformowani o warunkach, pod którymi zezwala się na to,

by pracownik delegowany nadal podlegał ustawodawstwu państwa, z którego został oddelegowany. Reasumując, Komisja stwierdziła, że przepis art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 stosuje się do pracownika podlegającego ustawodawstwu państwa członkowskiego (państwa wysyłającego) z tytułu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, który zostaje wysłany przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego (państwa zatrudnienia) w celu wykonywania tam pracy na rzecz tego pracodawcy. Przy czym pracę uważa się za wykonywaną na rzecz pracodawcy państwa wysyłającego, jeżeli ustalono, że praca ta jest wykonywana dla tego pracodawcy oraz że wciąż istnieje bezpośredni związek między pracownikiem a pracodawcą, który go oddelegował. W celu ustalenia, czy taki bezpośredni związek wciąż istnieje, a zatem dla przyjęcia, że pracownik nadal podlega zwierzchnictwu pracodawcy, który go oddelegował, należy uwzględnić szereg elementów, w tym odpowiedzialność za rekrutację, umowę o pracę, wynagrodzenie (niezależnie od ewentualnych umów między pracodawcą w państwie wysyłającym a przedsiębiorstwem w państwie zatrudnienia, dotyczących wynagradzania pracowników i zwalniania oraz prawo do określenia charakteru pracy). Art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 nie ma zastosowania lub przestaje mieć zastosowanie, w szczególności, gdy przedsiębiorstwo, do którego pracownik został oddelegowany, pozostawia go w dyspozycji innego przedsiębiorstwa w państwie członkowskim, w którym się znajduje, gdy pracownik delegowany do danego państwa członkowskiego zostaje pozostawiony do dyspozycji przedsiębiorstwa znajdującego się w innym państwie członkowskim, gdy pracownik jest rekrutowany w danym państwie członkowskim w celu wysłania go przez przedsiębiorstwo znajdujące się w drugim państwie członkowskim do przedsiębiorstwa w trzecim państwie członkowskim.

Z powyższego wynika, że poza istnieniem więzi pracowniczej wymaga się, aby przedsiębiorstwo delegujące „zwykle” prowadziło działalność na terenie państwa, z którego pracownik został oddelegowany. Ponadto stwierdza się, że chodzi o działalność „godną odnotowania” w kraju delegującym. Z decyzji nie wynika przy tym, aby to właśnie obrót odgrywał pierwszoplanową rolę przy ocenie, czy przedsiębiorstwo może powołać się na art. 14 ust. 1 lit. „a” rozporządzenia 1408/71. Nie można też pominąć, że celem dla którego stworzono możliwość

odstępstw od zasady terytorialności było maksymalne wspieranie swobodnego przepływu pracowników oraz umożliwienie pracownikom, przedsiębiorcom i instytucjom uniknięcie niepotrzebnych i kosztownych komplikacji administracyjnych. Analizując ponadto wskaźniki takie jak: miejsce siedziby pracodawcy delegującego i jego administracji, liczbę personelu administracyjnego obecnego w państwie członkowskim wysyłającym, miejsce rekrutacji pracowników delegowanych, miejsce zawierania umów, prawo, któremu podlegają umowy zawarte z pracownikami, należy uznać prawidłowość ustaleń Sądu pierwszej instancji. Jednakże podnieść należy, że krótkotrwała zmiana niektórych wskaźników nie powinna ważyć na ocenie wniosku. Funkcjonowanie przedsiębiorstwa uzależnione jest bowiem od szeregu czynników, w tym od niego niezależnych. Dokumentacja dostarczona przez spółkę wskazuje na zmienne wartości zarówno obrotów, jak i liczby zatrudnionych pracowników. W 2011 r. i 2012 r. odnotowano spadek osiąganego obrotu na terenie Polski, jednakże tendencja ta związana jest z obecną sytuacją na rynku europejskim. Z tego też względu wartość osiągniętych przez stronę odwołującą się obrotów, jak słusznie podnosi strona skarżąca, nie może stanowić podstawowego determinantu w rozstrzygnięciu niniejszej sprawy. Bezsporne przy tym jest, że podczas całego okresu oddelegowania zainteresowanych zachowany był bezpośredni związek między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikami oddelegowanymi. Wszystkie te okoliczności świadczą o istnieniu po stronie wnioskodawcy przesłanek warunkujących wydanie zaświadczenia A1, przez wydanie którego organ rentowy potwierdza objęcie pracownika delegowanego krajowym systemem ubezpieczeń społecznych.

Z powyższych względów, wobec uznania, że apelacja wnioskodawcy jest zasadna, Sąd Apelacyjny w punkcie I sentencji wyroku na mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję organu rentowego.

W skardze kasacyjnej organ rentowy zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 83b ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm., dalej jako ustawa systemowa) oraz art. 11 ust. 2 lit. a i art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, a nadto art. 14 ust. 1 i 2 oraz art. 19 ust. 2 rozporządzenia 987/2009, przez ich błędną wykładnię i zastosowanie, w wyniku której niezasadnie przyjęto,

że wnioskodawca w spornym okresie prowadził normalną działalność na terenie Polski, w związku z czym zainteresowani powinni w tym okresie podlegać ustawodawstwu polskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych, co spowodowało z kolei naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, przez ich zastosowanie i niezasadne objęcie zainteresowanych ubezpieczeniami społecznymi, jako „pracowników na terenie Polski”.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę odwołująca się Spółka wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Na poparcie podniesionych zarzutów powołanych w skardze przepisów prawa materialnego skarżący w istocie podnosi głównie kwestie dotyczące ustaleń faktycznych. Wywodzi, że Sąd drugiej instancji nie wziął pod uwagę zatrudnienia w Polsce głównie osób zajmujących się obsługą biura i rekrutacją pracowników, w sytuacji gdy zyski Spółki generowane były przez pracowników delegowanych. Podkreśla relację zachodzącą między obrotem realizowanym w Polsce i za granicą, a także niewyjaśnienie wątpliwości występujących co do skali tego czynnika oraz wskazuje, że skoro doszło do rozstrzygnięcia reformatoryjnego, to Sąd odwoławczy nie powinien ograniczać się do powołania przepisów prawa materialnego, przy jednoczesnym braku pogłębionej analizy stanu faktycznego. Skarżący natomiast zasadniczo podziela dokonaną przez Sąd drugiej instancji interpretację art. 11 ust. 2 lit. a i art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego i art. 14 ust. 1 i 2 i art. 19 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego, zgodnie z którą przy ocenie, czy przedsiębiorstwo prowadzi normalną działalność (w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego), czy też znaczną część działalności innej niż zarządzanie wewnętrzne (według art. 14 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego), należy uwzględniać wszystkie

kryteria charakteryzujące jego działalność oraz właściwości przedsiębiorstwa delegującego. Uznaje jednak nietrafnie, że decydujące znaczenie ma wskaźnik obrotu, który w odpowiednim okresie powinien wynosić co najmniej 25%. W wyroku składu siedmiu sędziów z dnia 18 listopada 2015 r., II UK 100/14 (LEX nr 1855135), którego tezy obecny skład orzekający podziela, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w celu ustalenia, czy przedsiębiorstwo prowadzi normalną działalność (w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, czy też znaczną część działalności innej niż zarządzanie wewnętrzną (w rozumieniu art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009 należy uwzględniać wszystkie kryteria charakteryzujące jego działalność oraz charakter przedsiębiorstwa delegującego. Wybór kryteriów powinien być dostosowany do każdego konkretnego wypadku. Ocena ta powinna mieć charakter całościowy, a zatem stanowić ogólny wniosek wynikający z rozważenia wszystkich przyjętych kryteriów. Wynika stąd, że po pierwsze - pierwszoplanowe znaczenie ma obiektywne ustalenie, czy przedsiębiorstwo rzeczywiście prowadzi w państwie swojej siedziby normalną, rzeczywistą działalność, zaś porównanie skali tej działalności w państwie siedziby i państwie miejsca wykonywania pracy przez pracownika delegowanego ma jedynie znaczenie pomocnicze; po drugie - uzyskiwanie 25% obrotu w państwie siedziby przedsiębiorstwa delegującego stanowi wyłącznie wskazówkę interpretacyjną, iż osiągnięcie tego poziomu może uzasadniać przyjęcie faktycznego domniemania, że przedsiębiorstwo prowadzi normalną działalność, z jednoczesną sugestią, iż jego nieosiągnięcie wymaga bardziej pogłębionej analizy pozostałych kryteriów oraz po trzecie - że w konkretnym stanie faktycznym pewne kryteria mogą okazać się dominujące, a w innym układzie okoliczności takiego znaczenia mieć nie muszą. Przy tej ocenie punktem odniesienia pozostaje także specyfika przedsiębiorstwa i okoliczności, w jakich ono funkcjonuje. Z tego punktu widzenia nie można pominąć, że wnioskodawca działa w charakterze agencji pracy tymczasowej, zajmującej się kojarzeniem popytu na pracę (w niniejszej sprawie we Francji i w Niemczech) z podażą pracy (mającą miejsce w Polsce). Specyfika ta, połączona ze strukturalnie i administracyjnie zorganizowanym miejscem rekrutacji (występującym w Polsce), jest istotnym czynnikiem, który należy wziąć pod uwagę przy ocenie wykonywania w kraju normalnej działalności przedsiębiorcy (aspekt ten szczegółowo omówił Sąd

Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 2016 r., II UK 179/14, niepublikowanym, wydanym w sprawie o tożsamym stanie faktycznym i prawnym).

Sąd drugiej instancji kompleksowo omówił znaczące elementy składowe (w tym wskazywaną przez skarżącego wielkość obrotu i zatrudnienia w Polsce i poza jej granicami), dokonał ich wartościowania, a w rezultacie doszedł do przekonania, że zainteresowani podlegali polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych. Skarżący nie zdołał skutecznie podważyć oceny Sądu odwoławczego, że wnioskodawca w spornych okresach prowadził „znaczącą działalność” w Polsce, rozumianą jako normalna, rzeczywista działalność. Przede wszystkim wnioskodawca - jako przedsiębiorca wykonujący we własnym imieniu działalność gospodarczą - uczestniczył w krajowym obrocie gospodarczym i krajowym rynku pracy. Uczestnictwa tego nie można uznać za incydentalne czy marginalne. Jak wskazał sąd Najwyższy w cytowanym wyżej wyroku powiększonego składu w sprawie II UK 100/14, tego rodzaju ustalenie ma charakter ustalenia faktycznego. Ustalenie to skarżący zwalcza podnosząc, że nie wszystkie czynniki faktyczne zostały należycie wzięte pod uwagę przez Sąd drugiej instancji (wysokość obrotu i zatrudnienia w Polsce i poza granicami), a niektóre z nich są dyskusyjne (kwestia wielkości obrotu uzyskanego w kraju i zagranicą). Tymczasem, po pierwsze - podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) oraz po drugie - skarga kasacyjna nie została oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Z powyższych względów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ i odpowiednio stosowanych art. 98 § 1 i art. 108 § 1 k.p.c.