

POSTANOWIENIE

Dnia 4 czerwca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa J. G.
przeciwko E. Spółce Akcyjnej z siedzibą w G.
o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 4
czerwca 2024 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Legnicy
z dnia 29 września 2023 r., sygn. akt V Pa 31/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści) z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia pozwanej orzeczenia do dnia zapłaty.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z dnia 29 września 2023 r. oddalił apelację pozwanej E. Spółki Akcyjnej w G. od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie z dnia 6 marca 2023 r. zasądającego od pozwanej na rzecz powoda J. G. kwotę 21.982,47 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie

umowy o pracę oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W wyrokach Sądów *meriti* przyjęto, że zgodnie z wyliczeniem pracodawcy w latach 2019-2021 powód był nieobecny w pracy łącznie przez okres 99 dni, przy czym w tym okresie przez 4 dni nie świadczył pracy, gdyż sprawował opiekę nad dzieckiem do lat 14, przez 6 dni sprawował opiekę nad chorym dzieckiem, przez 14 dni sprawował opiekę nad chorym członkiem rodziny, przez okres 14 dni wykorzystywał urlop ojcowski, a przez 10 dni przebywał na kwarantannie w związku z epidemią COVID-19. Podczas nieobecności powoda w pracy jego zadania nie były wykonywane lub wykonywali je inni pracownicy jego brygady lub pracownicy z innych brygad, co czasami wiązało się z ich pracą w godzinach nadliczbowych. Pozwana w czasie nieobecności powoda nie zatrudniła dodatkowych pracowników, nie korzystała z pomocy firm zewnętrznych, nie płaciła kar w związku z nieterminowym wykonaniem zlecenia, gdyż całość prac została wykonana. W tym stanie rzeczy wypowiedzenie umowy o pracę powodowi „*z uwagi na często powtarzające się absencje pracownika w latach 2019–2021, które dezorganizowały prace w brygadzie*” było nieuzasadnione, a nieobecność powoda w pracy została wyliczona nieprawidłowo, gdyż uwzględniła m.in. jego usprawiedliwione nieobecności wynikające z wykorzystania urlopu ojcowskiego czy też przewidzianej w Kodeksie pracy opieki nad dzieckiem do lat 14. Nie zaistniały zatem faktycznie przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, gdyż powód korzystał z przywilejów ustawowych związanych z rodzicielstwem, a nieliczne nieobecności w pracy były związane z jego niedyspozycją zdrowotną bądź wynikały z sytuacji losowych od niego niezależnych.

W ocenie Sądu Okręgowego okoliczność, że z powodu nieobecności pracownika następuje inny podział zadań w brygadzie nie stanowi wystarczającej przyczyny do wypowiedzenia umowy pracownikowi, gdyż jest to związane z dynamiką i specyfiką każdego zakładu pracy, a w szczególności dużego jakim jest pozwana Spółka. Ponadto z wykazu absencji chorobowych pracowników pozwanej wynika, że skala nieobecności powoda w pracy nie odbiegała znacząco od

nieobecności innych pracowników. Stosowany przez pracodawcę wskaźnik Bradforda traktuje każdą nieobecność w pracy w jednakowy sposób, nie uwzględniając jej przyczyn, co może powodować dyskryminację i piętnowanie w pracy osób chorych przewlekłe czy niepełnosprawnych, zatem stosowanie takiego współczynnika nie może decydować o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę.

Pozwana w całości zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, domagając się uchylenia wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie uchylenia wyroku w całości, uwzględnienia apelacji i oddalenia powództwa oraz orzeczenia o kosztach postępowania zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Skarga kasacyjna została oparta na naruszeniu przepisów postępowania, które mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 387 § 2¹ w związku z art. 378 § 1 k.p.c., przez nie odniesienie się do zarzutów apelacji oraz art. 45 ust. 1 Konstytucji RP i art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie prawa człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (zwana dalej EKPC), przez nieujawnienie w uzasadnieniu wyroku w sposób jasny i czytelny toku rozumowania Sądu Okręgowego w odniesieniu do wszystkich poszczególnych zarzutów apelacji w celu stworzenia skarżącej możliwości weryfikacji argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu wyroku (tzw. rzetelne uzasadnienie); 2) art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c., przez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku pełnej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia; 3) art. 321 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez wyrokowanie co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwu; 4) art. 378 § 1 k.p.c., przez niepełne rozpoznanie apelacji i nierozpoznanie apelacji w jej granicach; 5) art. 382 k.p.c., przez pominięcie kluczowej części zebranego w sprawie materiału w postaci dowodów z dokumentów i z pisemnych zeznań świadków potwierdzających fakty wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę oraz art. 45 ust. 1 Konstytucji RP i art. 6 ust. 1 EKPC, przez naruszenie obowiązku rzetelnego, dokładnego, obiektywnego i sprawiedliwego zbadania wszystkich aspektów niniejszej sprawy; 6) art. 132 § 1 w związku z art. 162 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niezwrócenie pełnomocnikowi powoda pisma zawierającego pytania do świadków, w następstwie czego doszło do bezpodstawnego dokonania przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych na podstawie zeznań świadków - odpowiedzi na

pytania zawarte w tym piśmie, a w dalszej kolejności - do wadliwej subsumpcji tych faktów pod art. 45 § 1 k.p.; 7) art. 233 § 1 z związku z art. 391 § w związku z art. 382 k.p.c. w stopniu rażącym, przez niedokonanie wszechstronnej oceny zebranego materiału; 8) art. 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., ponieważ podstawą wyrokowania był niepełny stan faktyczny. W skardze zarzucono także naruszenie przepisów prawa materialnego: 1) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p, przez jaskrawie sprzeczną z wytycznymi wskazanymi w art. 65 § 1 k.c. wykładnią wypowiedzenia; 2) art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p., przez oczywiście błędną wykładnię nie uwzględniającą ugruntowanego i jednolitego orzecnictwa Sądu Najwyższego; 3) art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p. w części dotyczącej naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, przez oczywiście niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 k.p.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na oczywistą zasadność skargi, ponieważ uzasadnienie wyroku potwierdza *prima facie*, że Sąd drugiej instancji naruszył w sposób elementarny wszystkie przepisy wskazane w obu podstawach kasacyjnych, w następstwie czego doszło do wydania oczywiście nieprawidłowego wyroku. Skarżąca przedstawiła w tym względzie własną ocenę materiału dowodowego i stwierdziła, że na podstawie dokonanych ustaleń Sąd drugiej instancji nie zanegował, aby nieobecności w pracy powoda dezorganizowały pracę w brygadzie, a to przemawia za przyjęciem, iż wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w świetle art. 45 § 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania i o zasądzenie od skarżącej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie podlega przyjęciu do rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeżeli istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących

rozbieżności w orzecznictwie sądów, jeżeli zachodzi nieważność postępowania lub jeżeli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Podstawowym celem instytucji przysądu jest ustalenie, czy w skardze kasacyjnej podniesiono okoliczności, których rozważenie przez Sąd Najwyższy będzie wkładem w rozwój prawa i zapewnienie jednolitości jego sądowej wykładni. Tylko wtedy wykazany zostaje publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 9 listopada 2005 r., V CSK 70/05, LEX nr 1405380; z dnia 30 października 2012 r., I PK 150/12, LEX nr 1675336; 14 stycznia 2021 r., III PSK 2/21, LEX nr 3106014). Wymaganie dotyczące przedstawienia okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ma umożliwić stronie wnoszącej skargę przekonanie Sądu Najwyższego o istnieniu przesłanek, na których opiera się wstępne badanie skargi pod kątem przyjęcia (dopuszczenia) jej do rozpoznania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2006 r., II CSK 65/06, LEX nr 189753). Dla spełnienia obowiązku określonego w art. 398⁴ § 2 k.p.c. konieczne jest zatem przedstawienie argumentacji przekonującej o potrzebie przyjęcia skargi do rozpoznania przez Sąd Najwyższy.

W przedmiotowej sprawie wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), ale skarżąca nie wykazała występowania tej przesłanki.

Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że jeżeli strona skarżąca powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinna zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., V CSK 263/09, LEX nr 1431073 czy z dnia 3 lipca 2008 r., IV CZ 43/08, LEX nr 794013). Z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście zachodzi. Oznacza to, że strona skarżąca musi wskazać, w czym - w jej ocenie - wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest oczywiście uzasadniona. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (zob. postanowienie Sądu

Najwyższego z dnia 16 marca 2023 r., I USK 163/22, LEX nr 3570640). Strona skarżąca powinna więc w wywodzie prawnym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającą na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 1 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774; z dnia 22 marca 2016 r., II PK 31/15, OSNP 2017 nr 10, poz. 127; z dnia 18 sierpnia 2021 r., II PSK 97/21, LEX nr 3325579; z dnia 6 września 2022 r., II USK 667/21, LEX nr 3416129). Ponadto, przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej w ujęciu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. rozumie się sytuację, w której zaskarżone orzeczenie sądu drugiej instancji w sposób ewidentny narusza konkretne przepisy prawa. Oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczne natychmiast, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurystycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z brzmieniem przepisów albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 11 kwietnia 2018 r., III UK 98/17, LEX nr 2497587; z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 191/19, LEX nr 3270748; z dnia 27 kwietnia 2021 r., III PSK 45/21, LEX nr 3181515; z dnia 5 maja 2021 r., II USK 175/21, LEX nr 3245310). Oznacza to, że we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jak i w jego uzasadnieniu, niezbędne jest powołanie konkretnych przepisów prawa, z którymi wyrok sądu drugiej instancji jest w oczywisty sposób sprzeczny (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2022 r., II USK 716/21, LEX nr 3487761).

Skarżąca uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołała wprawdzie szereg przepisów prawa procesowego oraz prawa materialnego, które zostały w jej ocenie naruszone przez Sąd Okręgowy, skrupulatnie przy tym punktuje wszelkie występujące jej zdaniem nieprawidłowości oraz zadając liczne pytania, ale w istocie wniosek ten sprowadza się do kwestionowania ustaleń stanu faktycznego i oceny prawnej dowodów (10 pytań odnoszących się do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.). Tymczasem podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2010 r., II UK 98/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 20). Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości

ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji. Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2018 r., I PK 50/17, LEX nr 2553397). O oczywistej zasadności skargi nie może świadczyć naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., bowiem w przeciwnym razie zachodziłby dysonans między etapem przedsądu a późniejszym rozpoznaniem podstaw kasacyjnych z ograniczeniem wynikającym z tego przepisu, a także wobec związania ustaleniami stanu faktycznego, na którym oparto zaskarżony wyrok (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2019 r., I UK 89/18, LEX nr 2638107). Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. formalnie wyłącza jako podstawę skargi kasacyjnej zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, co powoduje, że art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. odnoszący się wprost do oceny dowodów nie może stanowić uzasadnionej podstawy skargi kasacyjnej (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2020 r., II UK 9/19, LEX nr 3060768 oraz z dnia 17 lipca 2019 r., I PK 68/18, OSNP 2020, nr 7, poz. 66), o czym jednak skarżąca zdaje się zapominać. Niezadowolenie strony z rozstrzygnięcia sprawy nie przesądza o oczywistości skargi kasacyjnej, podobnie jak ocena dowodów niezgodna z jej oczekiwaniami nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2022 r., I USK 36/22, LEX nr 3557063).

Ponadto wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącej, Sąd Okręgowy prawidłowo wyjaśnił podstawę prawną wyroku z przytoczeniem przepisów prawa stanowiących podstawę prawną rozstrzygnięcia oraz przy uwzględnieniu regulacji z art. 387 § 2¹ k.p.c. dokonał samodzielnej subsumpcji ustalonego w sprawie stanu faktycznego do właściwego przepisu (przepisów) prawa materialnego. Przypomnieć trzeba, że sąd drugiej instancji nie ma obowiązku odrębnego odniesienia się w uzasadnieniu wyroku do każdego argumentu strony apelującej. Proste odwołanie się przez sąd drugiej instancji do argumentacji zawartej w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji jest możliwe w odniesieniu do zarzutów apelacyjnych, które stanowią jedynie powielenie argumentacji już przedstawionej przed tym sądem i rozważonej w uzasadnieniu jego wyroku (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26

stycznia 2022 r., I USKP 76/21, OSNP 2022 nr 12, poz. 125). Sąd drugiej instancji nie naruszył w sposób kwalifikowany art. 378 § 1 k.p.c., bowiem z ustanowionego w tym przepisie obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika oczywiście konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2017 r., I PK 302/16, LEX nr 2428809), co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie. Ze względu na to, że Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia dokonane w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, wiążące były w sprawie ustalenia, że powód w latach 2019-2021 był nieobecny w pracy łącznie przez 99 dni, ale w tym czasie wykorzystywał również ustawowe uprawnienia związane z rodzicielstwem oraz stanem epidemii COVID-19. Absencja powoda w pracy nie była zatem nadmierna, a w ryzyko pracodawcy wpisuje się konieczność zapewnienia zastępstw za nieobecnego pracownika. Wobec powyższego na tle tak dokonanych ustaleń Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wprawdzie rację ma skarżąca, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 598), ale uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 398/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 751). Tylko dla porządku wspomnieć więc trzeba, że orzecznictwo za dopuszczalną uznaje przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę jaką jest absencja chorobowa pracownika, szczególnie gdy nieobecność pracownika z tego powodu przedłuża się albo często się powtarza (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 648). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 305/05 (LEX nr 395064),

dezorganizacja pracy, spowodowana długą nieobecnością pracownika może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy zwłaszcza, gdy wymaga podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej i pociąga za sobą wydatki na zatrudnienie innych osób (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 60; z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 648; z dnia 19 marca 2014 r., I PK 177/13, OSNP 2015 nr 8, poz. 111 czy postanowienie z dnia 29 marca 2005 r., II PK 300/04, LEX nr 1129105.). Sąd Najwyższy uznaje, że wypowiedzenie umowy o pracę uzasadniają absencje długotrwałe i powtarzające się, przy czym na długotrwałość mogą się składać powtarzające się nieobecności w pracy (por wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 96/02, M.P.Pr. wkładka - 2004 nr 2, poz. 5 i z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15, OSNP 2017, nr 12, poz. 160).

Natomiast nieobecność pracownika spowodowana niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 673/00, OSNP 2003 nr 19, poz. 459). Tym bardziej przyczyny takiej nie będą stanowiły krótkotrwałe okresy usprawiedliwionej nieobecności pracownika związane ze sprawowaniem opieki czy korzystaniem z uprawnień rodzicielskich. Uprawnienia wynikające z ustawy, z których korzystał powód jako rodzic (opiekun), wpisują się w ryzyko pracodawcy, jako podmiotu zatrudniającego i nie mogą być wykorzystywane jako narzędzie uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, a ponadto wpisują się w dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE.L188 z 12 lipca 2019 r.). Pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych krótkotrwałymi chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na powtarzające się nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z

naruszeniem jego istotnych interesów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001 r., I PKN 449/00, OSNP 2003 nr 19, poz. 456).

Z uwagi na powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego po myśli art. 98 § 1 i art. 99 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]