

Wyrok z dnia 16 czerwca 1999 r.

I PKN 116/99

Odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy (art. 42 § 3 zdanie pierwsze KP) powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia, niezależnie od intencji pracownika.

Przewodniczący: SSN Zbigniew Myszkowski, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 1999 r. sprawy z powództwa Bogusława D. przeciwko Syndykowi masy upadłości Zakładów Rowerowych „R.” Spółce Akcyjnej w B. o ustalenie i zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 26 listopada 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 100 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Bogusław D. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 26 listopada 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Bydgoszczy z dnia 6 lipca 1998 r. [...].

Pozwem z dnia 5 maja 1997 r. Bogusław D. wniósł o przywrócenie go do pracy i odszkodowanie. W uzasadnieniu pozwu podał, że w styczniu 1997 r. otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę z propozycją podjęcia zatrudnienia w dziale sprzedaży od dnia 1 maja 1997 r. Ze względu na stan zdrowia, wykluczający dłuższe podróże, tego stanowiska nie przyjął i oczekiwał, zgodnie z zapewnieniami kierownika Biura Zakładu, na dalsze propozycje. W trakcie wypowiedzenia zaproponowano mu kilka stanowisk, ale nie doszło do faktycznego na nich zatrudnienia. Z dniem 30 kwietnia 1997 r. stosunek pracy po upływie okresu wypowiedzenia warun-

ków pracy i płacy rozwiązał się.

Zakłady Rowerowe "R." S.A. w B. (jako strona pozwana), wniosły o oddalenie powództwa ze względu na to, że powód pismem z dnia 26 lutego 1997 r. odmówił przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy, powołując się na zły stan zdrowia.

Sąd Pracy ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1 czerwca 1976 r., ostatnio na stanowisku mistrza energo-mechanika. W związku z dokonywaną reorganizacją zakładu, w dniu 9 stycznia 1997 r. otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę oraz propozycję zatrudnienia od 1 maja 1997 r. na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży. Powód w wypowiedzeniu zmieniającym został poinformowany, że jeżeli do połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, to będzie to równoznaczne z przyjęciem warunków zaproponowanych wypowiedzeniem zmieniającym. Poinformowano go również o środkach odwoławczych i terminie do ich złożenia. Poza sporem jest fakt, iż w dniu 26 lutego 1997 r. powód skierował pismo do pozwanego, w którym oświadczył, że z uwagi na stan zdrowia, który mu uniemożliwia dłuższe podróże, rezygnuje ze stanowiska specjalisty do spraw sprzedaży, tj. stanowiska zaproponowanego wypowiedzeniem zmieniającym. Pozwany nie informował powoda, że wypowiedzenie zmieniające jest wypowiedzeniem tymczasowym i że może być ono cofnięte. Z uwagi na nieprzyjęcie przez powoda nowych warunków pracy w dniu 30 kwietnia 1997 r. umowa o pracę z powodem uległa rozwiązaniu. Poza sporem był również fakt, że powód nie złożył odwołania od wypowiedzenia zmieniającego w terminie 7 dni. Takie odwołanie powód złożył dopiero 5 maja 1997 r., a więc z uchybieniem terminu przewidzianego art. 264 § 1 KPC. Sąd Pracy doszedł do przekonania, że powód pismem z dnia 26 lutego 1997 r. zrezygnował z pracy zaproponowanej w wypowiedzeniu zmieniającym. Sąd ten z uwagi na zawinione uchybienie przez powoda terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego, nie znalazł podstaw do jego przywrócenia i nie rozpoznając sprawy merytorycznie powództwo oddalił.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w następstwie apelacji powoda, wyrokiem z dnia 6 listopada 1997 r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Pracy do ponownego rozpoznania. W ocenie Sądu drugiej instancji apelacja powoda była uzasadniona, gdyż Sąd Pracy rozpoznając sprawę powinien był udzielić powodowi, który występował bez pomocy adwokata przy precyzowaniu roszczeń jakie zgłaszał wobec strony pozwanej. Zdaniem Sądu drugiej instancji, należało wyjaśnić, czy spór między stronami dotyczył istotnie skutków prawnych oświadczenia powoda

zawartego w piśmie z dnia 26 lutego 1997 r., czy też pozew stanowił odwołanie od samego wypowiedzenia. Sąd ten stwierdził, że gdyby żądanie powoda należało zakwalifikować jako żądanie ustalenia, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę, to nie miałyby zastosowania przepisy o terminie dochodzenia roszczeń z art. 264 i 265 KP.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 9 lipca 1998 r., Sąd Pracy oddalił powództwo Bogusława D. o ustalenie i zapłatę. Wyrok ten zapadł po ogłoszeniu upadłości strony pozwanej. Rozstrzygając w ten sposób sprawę Sąd Pracy miał na względzie, że w związku z niekorzystną kondycją finansową pozwanego wystąpiła konieczność lepszego wykorzystania pracowników i redukcji zatrudnienia oraz zmian organizacyjnych. Twierdzenie, że powód otrzymał kilka propozycji pracy i na jedną z nich nie wyraził zgody, a przyjęcie innych nie doszło do skutku z innych względów, zostało potwierdzone przez zeznania świadków [...]. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, rozpatrującego ponownie sprawę, niezaprzeczalny jest fakt, że powód otrzymał pisemne wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w którym zaproponowano mu stanowisko specjalisty do spraw sprzedaży, zaś przed upływem połowy okresu wypowiedzenia powód wystosował do Biura Zakładu R-1 pismo z dnia 26 lutego 1997 r., w którym stwierdził, iż nie może przyjąć zaproponowanej pracy ze względu na stan zdrowia, wykluczający dłuższe podróże.

Bezsporne jest ponadto, że powód nie odwołał się do sądu od otrzymanego wypowiedzenia w zakreślonym siedmiodniowym terminie (art. 264 § 1 KP), zgodnie z pouczeniem zawartym w wypowiedzeniu. W tych okolicznościach Sąd Pracy nie znalazł podstaw do uwzględnienia powództwa. W jego ocenie pismo powoda z dnia 26 lutego 1997 r. było oświadczeniem woli o odmowie przyjęcia warunków pracy, zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym. Było to wyraźne oświadczenie powoda, iż nie wyraża zgody na nowe warunki pracy.

Rozpoznając kolejną apelację powoda, Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie zasługuje ona na uwzględnienie. Sąd Pracy w jego ocenie dokonał nie budzącej zastrzeżeń oceny zgromadzonego materiału dowodowego oraz prawidłowej interpretacji przepisów prawa materialnego. Wyrażenie zgody na zaproponowane warunki występuje bądź przez jednoznaczną akceptację ich przez pracownika bądź przez niezłożenie przez niego przed upływem połowy okresu wypowiedzenia oświadczenia o odmowie ich przyjęcia. Pismo powoda z dnia 26 lutego 1997 r., w którym stwierdził, że propozycji pracy nie może przyjąć z uwagi na stan zdrowia, bezspornie musi być

interpretowane jako odmowa przyjęcia zaproponowanych mu w piśmie z dnia 8 stycznia 1997 r. nowych warunków pracy i płacy, o której mowa w art. 42 § 3 KP. Czynność ta wywołała skutki materialnoprawne poprzez doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę. Treść pisma powoda zawierająca zwrot „nie mogę przyjąć tej pracy”, wyraźnie wskazuje na zamiar i wolę powoda. Stanowisko powoda, że oświadczenie z dnia 26 lutego 1997 r. zostało złożone pod wpływem błędu nie było uzasadnione, gdyż występował brak podstaw do powoływania się na błąd i do uchylenia się w trybie art. 84 KC od skutków oświadczenia woli. Nie zostały spełnione przesłanki do uchylenia się od następstw oświadczenia woli, gdyż błąd nie został wywołany przez drugą stronę czynności prawnej, która błędu mogła nie zauważyć lub o błędzie nie wiedzieć. Przeprowadzone przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postępowanie dowodowe nie potwierdziło twierdzeń powoda, że oświadczenie woli z dnia 26 lutego 1997 r. sporządził on z inicjatywy i pod dyktando E.D. Nie potwierdzili tego w swoich zeznaniach świadek E.D. – przesłuchany dodatkowo w postępowaniu drugoinstancyjnym – jak również inni świadkowie (P.H. oraz E.Z.). Powód był w pełni świadomy swoich działań. Znał trudną sytuację zakładu pracy w związku z grupowymi zwolnieniami i toczącym się postępowaniem układowym. Okoliczność, że już po odmowie przyjęcia przez powoda nowych warunków płacy i pracy próbowano znaleźć dla powoda inne stanowisko pracy, nie może być podstawą do odmiennej wykładni złożonego przez niego oświadczenia woli oraz nie powinna pociągać za sobą ujemnych skutków prawnych dla pozwanego pracodawcy. Z zeznań świadków wynika, że przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego rozmawiano z nim i ustnie proponowano mu nowe warunki, a pismo pozwanego z dnia 8 stycznia 1997 r. było ostateczną propozycją. Powód, bez zgody pozwanego, nie mógł cofnąć swego oświadczenia woli zawartego w piśmie z dnia 26 lutego 1997 r., zgodnie bowiem z art. 61 KC w związku z art. 300 KP odwołanie oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiono zarzut, iż narusza on art. 65 KC w związku z art. 300 KP, art. 477¹ § 1¹ KPC i art. 299 KPC oraz art. 174 § 1 pkt 4 KPC.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie mogła zostać

uwzględniona. Zarzut naruszenia art. 65 KC w związku z art. 300 KP oparty został na częściowo błędnym założeniu dotyczącym treści i woli oświadczenia pracownika o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy (art. 42 § 3 KP) jako elementu konstrukcyjnego wypowiedzenia zmieniającego. W myśl art. 42 § 3 KP treścią oświadczenia woli pracownika jest odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków, przy czym bez znaczenia z tego punktu widzenia – inaczej niż sugeruje się to w uzasadnieniu kasacji – jest to, czy pracownik równocześnie aprobuje rozwiązanie umowy o pracę, które jest skutkiem (w razie odmowy przyjęcia propozycji) wypowiedzenia zmieniającego. To więc, że – jak pisze się w uzasadnieniu kasacji – powód „nigdy jednak nie zakładał, że może utracić zatrudnienie u pozwanego, a tym samym źródło swego utrzymania, jako skutek prawny pisma z dnia 26.02.1997 r. – gdyby nie było możliwości zatrudnienia go na warunkach pracy, o których mowa wyżej”, jest bez znaczenia, jeżeli mieć na względzie to, czego ma dotyczyć oświadczenie, o którym mowa w art. 42 § 3 KP. Polega ono na odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków i niczym więcej. Pracownik, który nie przyjmuje zaproponowanych warunków, z reguły jest równocześnie przeciwny rozwiązaniu istniejącego stosunku pracy, ale okoliczność ta nie ma znaczenia dla oceny prawidłowości (zgodności z prawem) rozwiązania umowy o pracę w następstwie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, jeżeli pracownik ich nie zaakceptuje, składając odpowiednie oświadczenie pracodawcy. Oświadczenie to podlega ocenie z punktu widzenia ewentualnych jego wad (art. 82-88 KC w związku z art. 300 KP), ale jest to inne zagadnienie niż kwestia dotycząca tego, co się składa na treść oświadczenia przewidzianego w art. 42 § 3 KP, które sprowadza się – gdy idzie o wymogi minimalne – do odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków, bez równoczesnego „oświadczenia się”, że akceptuje się rozwiązanie umowy o pracę. Akceptacja taka jest zbędna, bo wypowiedzenie zmieniające jest jednostronną czynnością pracodawcy, która rozwiązuje umowę o pracę wbrew woli pracownika, pod warunkiem jedynie, że odmawia on przyjęcia zaproponowanych nowych warunków. Z ustaleń dokonanych w zaskarżonym wyroku – które w ocenie Sądu Najwyższego są prawidłowe – powód odmówił przyjęcia zaproponowanych mu warunków, a to zgodnie z art. 42 § 3 zdanie 1 KP oznacza, że umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu wypowiedzenia, niezależnie od tego, czy odpowiadało to jego intencjom. Powód musiał przy tym mieć pełną świadomość konsekwencji złożonego oświadczenia, skoro w treści wypowiedzenia zmieniającego, które otrzymał, zawarta jest informacja, że jeżeli odmówi przyjęcia zaproponowanych

warunków, to umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia. Zaznaczyć należy, że w kasacji nie stawia się zarzutu naruszenia przepisów dotyczących wad oświadczeń woli, a to oznacza – niezależnie od tego, iż brak jest w świetle materiału sprawy podstaw do twierdzenia, że oświadczenie powoda było dotknięte wadą w pojęciu przepisów art. 82-88 KC – iż dla Sądu Najwyższego miarodajna jest ocena, że oświadczenie powoda nie było dotknięte tymi wadami. Zgodnie bowiem z art. 393¹¹ KPC, Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, co oznacza, iż nie może on jej badać w szczególności poza granicami wynikającymi z postawionych zaskarżonemu wyrokowi zarzutów (naruszeń konkretnych przepisów prawnych – art. 393³ KPC w związku z art. 393¹ KPC) i ich uzasadnienia. W kasacji w istocie nie uzasadniono na czym miało polegać naruszenie przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych art. 65 KC. W myśl tego przepisu (§ 1) oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają, ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W uzasadnieniu kasacji nie wykazano, że oświadczenie woli powoda zostało zinterpretowane wbrew zasadom współżycia społecznego lub wbrew ustalonym zwyczajom. Wywodzi się w niej natomiast, że Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie przyjął kombinowanej metody wykładni, opartej na kryterium subiektywnym i obiektywnym, eksponując wyłącznie kryterium obiektywne. Nie jest to stanowisko trafne, gdyż w świetle zgromadzonych dowodów Sąd ten miał podstawy, by uważać, że powód z pełną świadomością i bez nacisków odmówił przyjęcia zaproponowanych mu warunków, co znalazło wyraz w jego piśmie skierowanym do pracodawcy. W wykładni oświadczenia woli istotny jest przy tym zamiar strony w chwili jego składania, nie zaś to, co ona na ten temat myśli i czego chce później. Uwzględnienie kryterium subiektywnego nie może być pojmowane w ten sposób, że pod uwagę należy brać poglądy i wolę strony, które ujawnią się już po złożeniu oświadczenia woli. To więc, że Sąd drugiej instancji nie zaaprobował późniejszych twierdzeń powoda na temat tego, jakie były jego intencje w chwili złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, nie oznacza, że pominął on „subiektywny” aspekt tego oświadczenia. Wniosek taki jest tym bardziej uzasadniony, jeżeli uwzględnić wskazany wyżej przedmiot i zakres oświadczenia woli pracownika przewidzianego w art. 42 § 3 KP.

Również zarzut kasacji naruszenia art. 299 KPC jest bezpodstawny. W myśl tego przepisu, jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały nie wyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych

faktów zarządza dowód z przesłuchania stron. W ocenie Sądu Najwyższego – w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – Sąd drugiej instancji miał podstawy, by tego przepisu nie stosować, uznając, iż wszystkie fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały wyjaśnione. W uzasadnieniu kasacji w kontekście zarzutu dotyczącego art. 299, a także art. 477¹ § 1¹ KPC podnosi się, że świadek E.D. zeznał, iż „powód cały czas chciał pracować u pozwanego, wiedziałem o tym również w momencie składania przez niego pisma z dnia 26.02.1997 r.”. W świetle jednakże tego co powiedziano wyżej na temat przedmiotu i zakresu oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (art. 42 § 3 KP) okoliczność ta nie należy do kategorii faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i w związku z tym nie wymagała dalszych wyjaśnień. Jest zrozumiałe (oczywiste), że pracownik, któremu wypowiedziano warunki pracy lub płacy, a więc któremu proponuje się pogorszenie jego sytuacji prawnej, z reguły nie chce, by doszło do rozwiązania jego stosunku pracy (w przeciwnym razie po prostu wyraziłby zgodę na jego rozwiązanie w drodze porozumienia stron), ale nie zawsze – co w rozważanej sprawie jest istotne – mimo takiego stanowiska wyraża zgodę na te warunki, które mu zaproponowano. Innymi słowy, dla wypowiedzenia zmieniającego – w rozważanym tu aspekcie - nie jest istotne, czy pracownikowi odpowiada to, że w efekcie dochodzi do rozwiązania umowy o pracę, w związku z tym badanie tej kwestii, w przypadku gdy złożył on oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków, jest bez znaczenia. Z podobnych powodów bezpodstawny jest także zarzut naruszenia art. 477¹ § 1¹ KPC, który nie został w kasacji w gruncie rzeczy uzasadniony. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powoda nie dlatego, że „powód nie udowodnił wszystkich faktów niezbędnych dla ustalenia istnienia stosunku pracy”, a z tej racji, iż z przeprowadzonych w sprawie dowodów wynikało, że złożył on oświadczenie odmawiające przyjęcia nowych warunków pracy. Innymi słowy, to nie brak udowodnienia przez powoda pewnych faktów, z których wywodził on skutki prawne (art. 6 KC), zadecydował o treści rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd drugiej instancji, gdyż Sąd ten doszedł do przekonania, że wszystkie istotne dla tego rozstrzygnięcia fakty zostały wyjaśnione (udowodnione). Ponadto, uwzględniając genezę i kontekst, w jakim doszło do wprowadzenia do Kodeksu postępowania cywilnego art. 477¹ § 1¹, należy opowiedzieć się za jego restryktywną wykładnią. Przepis ten został bowiem pomyślany dla tych przypadków, w których strony w miejsce umowy o pracę (w celu jej obejścia) zawierają umowę cywilnoprawną. Należy więc przyjąć, że dotyczy on tylko tych sytuacji, w

których pracownik dochodzi ustalenia istnienia stosunku pracy. Nie dotyczy natomiast już takich przypadków, w których idzie o ustalenie, że istniejący stosunek pracy ma określoną treść. W rozpoznawanej sprawie idzie zaś w istocie o ustalenie, że treść stosunku pracy powoda (w jego ocenie) uległa przekształceniu w wyniku wypowiedzenia mu warunków pracy. Wykładnię art. 471¹ § 1¹ KPC należy łączyć z regulacją art. 462 § 1 pkt 1¹ KPC, który do spraw z zakresu prawa pracy zalicza sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy. Wynika stąd, że zarzut naruszenia art. 471¹ § 1¹ KPC jest chybiony z kilku powodów: po pierwsze, nie został on uzasadniony w kasacji, co oznacza, że z uwagi na regulację art. 393¹¹ KPC w związku z art. 393³ KPC (przy uwzględnieniu ukształtowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego) nie może on w ogóle być wzięty pod uwagę (a to wystarcza do jego odrzucenia); po drugie, że hipoteza i dyspozycja tego przepisu nie obejmują rozpoznawanego stanu faktycznego i prawnego sprawy, w którym idzie o ustalenie treści stosunku pracy, a nie o ustalenie istnienia stosunku pracy; po trzecie, zaś z tego powodu, że nawet gdyby przyjąć, iż ma on zastosowanie w niniejszej sprawie, to nie został naruszony, bo Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie rozstrzygnął jej na tej podstawie, że ciężar dowodu istotnych faktów, które nie zostały wykazane, obciąża powoda.

Za nieuzasadniony należy uznać także zarzut naruszenia art. 174 § 1 pkt 4 KPC, który przewiduje zawieszenie postępowania, jeżeli w stosunku do strony została wszczęta postępowanie upadłościowe, a spór dotyczy przedmiotu wchodzącego w skład masy upadłości. Na uwadze należy mieć swoistość roszczeń, z jakimi wystąpił powód. W istocie (ostatecznie) Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, że powód dochodził ustalenia treści jego stosunku pracy (że stosunek ten został przekształcony zgodnie ze złożonym mu wypowiedzeniem zmieniającym, a nie rozwiązany), natomiast jego roszczenia majątkowe stanowiły ewentualnie jedynie konsekwencję jego podstawowego (niejako wyjściowego) żądania. Spór dotyczył więc tylko w części przedmiotu wchodzącego w skład masy upadłości, co prowadzi do wniosku, iż - jeżeli w ogóle to dopuścić - postępowanie tylko w części z urzędu powinno zostać zawieszane. Takie dzielenie zaś sprawy jest nieracjonalne, zwłaszcza jeżeli to od rozstrzygnięcia kwestii, w zakresie których brak jest obowiązku zawieszenia postępowania (art. 174 § 1 pkt 4 KPC), zależy rozstrzygnięcie dotyczące przedmiotu wchodzącego w skład masy upadłości (które w tym znaczeniu ma charakter wtórny).

W tej części, w jakiej spór dotyczył ustalenia treści stosunku pracy, nie było w żadnym razie podstaw do zawieszenia postępowania na mocy art. 174 § 1 pkt 4 KPC, co zresztą stawia – jak wspomniano – równocześnie pod znakiem zapytania tezę, iż w tego typu sprawach, jak niniejsza, w ogóle istnieje uzasadnienie dla stosowania tego przepisu. Negatywne dla powoda rozstrzygnięcie w sprawie istnienia jego stosunku pracy o określonej treści przesądza bowiem jednocześnie o braku uzasadnienia dla jego roszczeń majątkowych. Oceniając sprawę z tego punktu widzenia należy dojść do wniosku, że także z tego powodu nawet gdyby przyjąć, iż Sąd Pracy i Ubezpieczeń dopuścił się uchybienia art. 174 § 1 pkt 4 KPC, naruszenie to i tak nie mogło mieć istotnego wpływu na wynik sprawy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====