

Wyrok z dnia 18 września 2003 r.

I PK 374/02

Na podstawie § 10 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.) pracodawca mógł wprowadzić jedną - niewliczaną do czasu pracy - przerwę przeznaczoną na spożycie posiłku w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut.

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 września 2003 r. sprawy z powództwa Adama G. przeciwko E.-T. O. Spółce z o. o. w O. o wynagrodzenie za pracę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 4 czerwca 2002 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Powód Adam G., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagał się zasądzenia od pozwanego E.-T. O. Spółki z o.o. w O. kwoty 33.537,85 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 2 maja 1997 r. do 4 marca 2000 r., według czasu pracy wynikającego z kart drogowych, w których został zapisany rzeczywisty czas jego pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z dnia 30 stycznia 2002 r. [...] zasądził na rzecz powoda kwotę 10.421,60 zł i oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Sąd Okręgowy ustalił, że w okresie objętym pozwem, powód pracował na budowie eksportowej w Rosji jako kierowca. Rozpoczęcie pracy było potwierdzane przez kierownika budowy na kartach drogowych wypełnianych przez powoda. Następnie taka karta była przekazywana do sprawdzenia pod

względem formalnym przez majstra i na jej podstawie sporządzano zlecenia robocze, na których zapisywano każdy dzień w zestawieniu miesięcznym. Takie zestawienie było podstawą do sporządzenia miesięcznej karty czasu pracy. Zdaniem powoda, pracownicy pozwanego skreślali mu pod koniec miesiąca część godzin pracy, mimo że były one potwierdzone na kartach drogowych przez kierownika budowy i dlatego nie wypłacono mu wszystkich należności. Sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, który dokonał wyliczeń w oparciu o karty drogowe samochodów, miesięczne karty pracy, roczną kartę ewidencji obecności w pracy, miesięczne listy wypłaty wynagrodzenia, umowy i aneksy do umów o pracę oraz angaże i świadectwa pracy. Biegły uwzględnił zarządzenie [...] z dnia 30 sierpnia 1996 r., którym prezes zarządu spółki wprowadził równoważne normy czasu pracy w granicach 10 godzin na dobę. Według biegłego, godziny nadliczbowe wynikają z różnicy między faktycznym czasem pracy powoda wykazanym w kartach drogowych a 42-godzinnym, tygodniowym wymiarem czasu pracy, przy uwzględnieniu niewykorzystanych dni wolnych udzielonych powodowi w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. Biegły wyliczył, że powód przepracował 425 godzin nadliczbowych, za które przysługuje wyrównanie wynagrodzenia w kwocie 10.421,60 zł. Sąd Okręgowy podzielił w całości tę opinię, uznając zastrzeżenia pozwanego za nieistotne. Zastrzeżenia te dotyczyły nieodliczenia godzinnej przerwy na obiad, która przysługiwała pracownikom zgodnie z zarządzeniem prezesa [...] z dnia 18 grudnia 1995 r. w sprawie czasu pracy pracowników zatrudnianych na budowach zagranicznych. Sąd nie znalazł podstaw do odliczenia tych przerw, bowiem powód wyjaśnił, że nie wykorzystywał ich na spożycie obiadu. Powód w czasie przerw miał czas wolny i przerwy te zaliczano do czasu pracy, za który wypłacano wynagrodzenie. Sąd Okręgowy podkreślił, że powodowi nie ustalono konkretnych godzin pracy i uznał, że z tych względów brak podstaw do odliczenia 686 godzin przerw obiadowych. Wyliczenie godzin nadliczbowych ma oparcie w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm.), obowiązującego do 30 września 1999 r., a także wynika z art. 128, 129 i 134 k.p. w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z dnia 4 czerwca 2002 r. [...] w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i od-

dalił powództwo. Sąd drugiej instancji wywiódł, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy w zakresie obowiązujących norm. Praca wykonywana ponad te normy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych i jest dopuszczalna między innymi w razie szczególnych potrzeb zakładu pracy. Problem prawny dotyczący roszczenia powoda polega na pytaniu, czy przerwy obiadowe powinny być wliczane do czasu pracy, za które należy wypłacić wynagrodzenie. Zgodnie z art. 128 k.p. pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy wówczas, gdy faktycznie wykonuje pracę w zakładzie lub innym wyznaczonym do tego miejscu oraz gdy pracy nie wykonuje, ale pozostaje w dyspozycji podmiotu zatrudniającego. Sąd drugiej instancji powołał się na art. 129¹⁰ k.p., według którego przerwę w świadczeniu pracy trwającą 15 minut wlicza się do czasu pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Udzielenie przerwy po 6 godzinach pracy ma charakter obowiązkowy. Niezależnie od tej przerwy, rozkład czasu pracy może ustanawiać także inne przerwy w pracy wliczane lub niewliczane do czasu pracy, zgodnie z unormowaniem przyjętym w zakładzie. Taka właśnie sytuacja miała miejsce u pozwanego. Zgodnie z zarządzeniem prezesa zarządu z dnia 18 grudnia 1995 r. wprowadzony został rozkład czasu pracy, w którym określono przerwę na posiłek w miejscu pracy w godzinach od 12⁰⁰ do 13⁰⁰. Oprócz tej przerwy, była także wprowadzona wynikająca z art. 128 k.p. przerwa na śniadanie trwająca 15 minut. Przerwa śniadaniowa była wliczana do czasu pracy, a przerwa obiadowa powodowała wydłużenie czasu pracy. Zdaniem Sądu drugiej instancji, uznanie, że przerwa obiadowa powinna być wliczona do czasu pracy nastąpiło z naruszeniem art. 128 k.p. Godzinna przerwa na obiad dotyczyła wszystkich pracowników i powód z niej korzystał. Przerwa obiadowa z mocy wewnętrznego zarządzenia nie była więc wliczana do czasu pracy i brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, bowiem liczba 686 godzin przerw obiadowych jest większa, niż 425 godzin nadliczbowych, wyliczonych bez uwzględnienia tych przerw.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego kasacją, w której zarzucił naruszenie art. 9 k.p. przez uznanie zarządzenia prezesa zarządu strony pozwanej za źródło prawa pracy. Z ostrożności procesowej powód podniósł również, że § 10 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r., ustanawiający dla jednostek kierujących, delegację do ustalenia rozkładu i warunków czasu pracy jest niezgodny z art. 92 Konstytucji RP. W uzasadnieniu kasacji powód wywiódł w szczególności, że zarządzenie nr 22/95 (choć brak jest w nim wskazania podstawy prawnej) zostało

wydane na podstawie § 10 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. Zgodnie z tym przepisem, czas pracy na budowie eksportowej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień. W ramach tych norm, wymiar i rozkład czasu pracy ustala jednostka kierująca, uwzględniając warunki istniejące w kraju realizacji budowy (usługi). Zdaniem powoda, przepis ten jest niezgodny z art. 92 Konstytucji RP, według którego rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Upoważnienie powinno więc określać organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu. Organ upoważniony do wydania rozporządzenia nie może przekazać swoich kompetencji innemu organowi. Tymczasem Rada Ministrów upoważniła do tego jednostkę kierującą do pracy eksportowej. Konstytucja weszła w życie w dniu 17 października 1997 r., a więc z tym dniem wskazany przepis stał się niekonstytucyjny, a wydane na jego podstawie zarządzenie [...] utraciło podstawę prawną. Można więc co najwyżej mówić o funkcjonowaniu tego aktu w okresie od 18 grudnia 1995 r. do dnia wejścia w życie Konstytucji. Nadto rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. obowiązywało do dnia 30 września 1999 r., a powód pracował do 4 marca 2000 r. Sąd Apelacyjny zastosował zatem do części okresu zatrudnienia powoda przepisy, które już nie obowiązywały. Powód odwołał się do uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 9 października 1997 r., III ZP 21/97 (OSNAPiUS 1998 nr 5, poz. 143), w której stwierdzono, że dopuszczalne jest wprowadzenie przerw niewliczanych do czasu pracy, jeżeli nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wskazał jednak, że dopuszczalność wprowadzenia przerywanego czasu nie oznacza, iż może być on stosowany bez ograniczeń. Tego rodzaju czas pracy powinien być ustalony w regulaminie pracy, układzie zbiorowym, innym porozumieniu zbiorowym opartym na ustawie (art. 9 § 1 k.p.) lub w umowie o pracę. Podkreślony zatem został sposób wprowadzenia takiej regulacji. Zgodnie z art. 9 § 1 k.p., ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Do kategorii źródeł prawa pracy należą zatem zdaniem powoda: Konstytucja, ratyfikowane umowy międzynarodowe, ustawy, rozporządze-

nia, układy zbiorowe pracy, inne porozumienia zbiorowe, akty prawa miejscowego wydawane przez organy samorządu terytorialnego oraz terenowe organy administracji, uchwały Rady Ministrów, zarządzenia Prezesa Rady Ministrów i ministrów, regulaminy oraz statuty. Żadne przepisy nie ustanawiają możliwości traktowania zarządzeń wydawanych przez pracodawcę jako źródła prawa pracy. Zarządzenie prezesa zarządu strony pozwanej nie może mieć więc zastosowania do oceny treści stosunku pracy powoda. Zawierając umowę o pracę, powód nie został nadto zapoznany z treścią zarządzenia, które zostało wydane 2 lata przed jego zatrudnieniem.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Roszczenie powoda dotyczy okresu od 2 maja 1997 r. do 4 marca 2000 r. W okresie tym występowały różne regulacje prawne, uwzględnienie których w kontekście zarzutów kasacji prowadzi do wyróżnienia następujących podokresów: 1) od 2 maja 1997 r. (data początkowa okresu objętego roszczeniem) do 17 października 1997 r. (data wejścia w życie Konstytucji RP) - w tym czasie obowiązuje rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r.; 2) od 17 października 1997 r. do 30 września 1999 r. - w tym czasie do powoda ma w dalszym ciągu zastosowanie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r., gdyż zgodnie z art. 25a ust. 4 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) do pracowników, z którymi przed upływem terminu przewidzianego w art. 25 (2 lata od wejścia w życie ustawy, czyli do 2 czerwca 1998 r.) została nawiązana umowa o pracę na podstawie tego rozporządzenia, stosuje się jego przepisy, nie dłużej jednak niż do dnia 30 września 1999 r.; 3) od 30 września 1999 r. do 2 marca 2000 r. (data końcowa okresu, którego dotyczy roszczenie) - w tym czasie do powoda nie stosuje się już rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. (utraciło ono moc z dniem 2 czerwca 1998 r.).

Rzeczywiście, Sąd drugiej instancji nie analizował bliżej charakteru prawnego zarządzenia strony pozwanej ustalającego godzinną przerwę obiadową, niewliczaną do czasu pracy. Nie jest jednak zasadne twierdzenie, że Sąd uznał to zarządzenie za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Sąd po prostu uznał, że pracodawca mógł wprowadzić dla wszystkich pracowników taki rozkład czasu pracy. Jeżeli jest ku temu podstawa prawna, to rozkład czasu pracy nie musi być ustalony w przepisach,

ale może wynikać z umowy o pracę lub z jednostronnej czynności pracodawcy dokonanej w ramach treści stosunku pracy, w którym praca wykonywana jest pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). Zgodnie z § 10 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r., co do zasady czas pracy na budowie (przy wykonywaniu usługi) eksportowej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 46 godzin na tydzień. W granicach tych norm wymiar i rozkład czasu pracy ustala jednostka kierująca, uwzględniając warunki istniejące w kraju realizacji budowy (usługi) eksportowej. Ten przepis rozporządzenia upoważniał pracodawcę do ustalenia rozkładu czasu pracy, w tym ustanowienia przerwy w pracy niewliczanej do czasu pracy, ale nie przez wprowadzenie wewnątrzzakładowego aktu prawnego (źródła prawa pracy). Pracodawca na tej podstawie mógł ustalić rozkład czasu pracy indywidualnie, poszczególnym pracownikom, ale także generalnie (wszystkim pracownikom), co nie zmienia oceny, że było to generalne polecenie służbowe dotyczące organizacji pracy wydane w ramach "kierownictwa" pracą (pracowniczego podporządkowania).

Od 29 listopada 2002 r. (zmiana Kodeksu pracy wynikająca z ustawy z dniem 26 lipca 2002 r., Dz.U. Nr 135, poz. 1146) obowiązuje nowe brzmienie art. 129¹⁰ k.p., według którego, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą 15 minut, którą wlicza się do czasu pracy. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. Tę przerwę wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy (por. też nowe brzmienie art. 129^{5a} k.p.). W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 9 października 1997 r., III ZP 21/97 (OSNAPiUS 1998 nr 5, poz. 143), Sąd Najwyższy uznał, że było to możliwe po nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r., przyjmując, iż dopuszczalne jest wprowadzenie układem zbiorowym pracy, innym porozumieniem zbiorowym opartym na ustawie, regulaminem pracy, statutem lub umową o pracę przerw nie wliczanych do czasu pracy, jeżeli nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy. W uzasadnieniu tej uchwały wywiedziono, że przerywany czas pracy powinien być ustalony w regulaminie pracy, układzie zbiorowym (chyba że pracodawca zatrudnia mniej niż 5 pracowników - art. 104 § 2 w związku z art. 104¹ § 1 pkt 2 k.p.), innym porozumieniem zbiorowym opartym na ustawie (art. 9 § 1 k.p.) lub w umowie o pracę. Musi on być ustalony z góry, co chroni pracowników

przed obchodzeniem przez pracodawcę przepisów o wynagrodzeniu za okres prze-
stoju (art. 81 k.p.) i za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 134 k.p.). Pracodawca
nie może zatem, w zależności od bieżących możliwości dostarczenia pracownikowi
pracy, dowolnie ustalać przerw w czasie pracy. Sąd Najwyższy wskazał więc podsta-
wy wprowadzenia przerywanego czasu pracy i w tym zakresie należy podkreślić, że
może to nastąpić w umowie o pracę, a więc niekoniecznie na podstawie przepisu
prawa. Przede wszystkim, Sąd Najwyższy określił warunki, jakim powinno odpowia-
dać ustalenie takiego rozkładu czasu pracy, aby nie było ono sprzeczne z zasadami
prawa pracy. Warunki te spełnia zarządzenie pozwanego pracodawcy, gdyż ustalało
ono przerwę obiadową generalnie dla wszystkich pracowników z góry, a więc nie było
to dowolne ustalanie przerwy w zależności od bieżących potrzeb pracodawcy. Szcze-
gólną podstawę prawną dla wydania takiego polecenia pracodawcy w zakresie
kierownictwa procesem pracy stanowił § 10 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z
dnia 27 grudnia 1974 r.

Nie ma więc przesłanek, aby kwestionować istnienie prawnej podstawy
wprowadzenia przez pozwanego pracodawcę przerywanego czasu pracy w pierw-
szym ze wskazanych okresów, to jest od 2 maja 1997 r. do 17 października 1997 r.
Wyłącznie tego okresu dotyczy kasacyjny zarzut naruszenia art. 9 § 1 k.p. i jest on
bezzasadny, gdyż przepis ten nie miał zastosowania. Sąd Najwyższy pozostawia
więc poza zakresem rozważań problem legalności (konstytucyjności) rozporządzenia
Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w okresie sprzed wejścia w życie Konstytu-
cji z 1997 r. (por. sygnalizacja zawarta w postanowieniu Trybunału Konstytucyjnego z
dnia 21 września 1988 r., S 11/88; por. też uzasadnienie wyroku TK z dnia 17 maja
1999 r., P 6/98, OTK 1999 nr 4, poz. 76), choć podtrzymuje pogląd o braku podstaw
do zakwestionowania upoważnienia do jego wydania (por. uzasadnienia uchwały
składu siedmiu sędziów z dnia 28 kwietnia 1994 r., I PZP 6/94, OSNAPiUS 1994 nr 8,
poz. 125; uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 16 maja 1996 r., I PZP 5/96,
OSNAPiUS 1997 nr 5, poz. 67; uchwały z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 6/95,
OSNAPiUS 1995 nr 16, poz. 204 oraz postanowienia z dnia 5 listopada 1998 r., I
PKN 419/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 783).

W świetle powyższych wywodów nie jest zasadny kasacyjny zarzut (co do dru-
giego okresu objętego powództwem, to jest od 17 października 1997 r. do 30 wrze-
śnia 1999 r.), dotyczący sprzeczności § 10 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27
grudnia 1974 r. z art. 92 Konstytucji RP (powinno być z art. 92 ust. 2) przez ustano-

wienie dla jednostek kierujących delegacji (upoważnienia) do ustalenia rozkładu i warunków czasu pracy. Zakaz tak zwanej subdelegacji wynika wprost z art. 92 ust. 2 Konstytucji (por. np. uzasadnienia wyroków TK z dnia 8 października 2002 r., K 36/00, OTK 2002 nr 5a, poz. 63 oraz z dnia 10 grudnia 2002 r., P 6/02, OTK 2002 nr 7a, poz. 91). Jednakże dotyczy on upoważnienia do wydania rozporządzenia (aktu prawnego), a nie upoważnienia do ustanowienia przez pracodawcę rozkładu czasu pracy w ramach kierownictwa procesem pracy (pracowniczego podporządkowania). Na marginesie tylko należy zauważyć, że w kasacji nie postawiono zarzutu sprzeczności art. 298 k.p. (stanowiącego podstawę prawną wydania rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r.) z art. 92 ust. 1 Konstytucji ze względu na brak w art. 298 k.p. wytycznych dotyczących treści aktu wykonawczego, która to kwestia może budzić wątpliwości (dotyczy to także aktów wykonawczych wydanych przed wejściem w życie Konstytucji - por. wyrok TK z dnia 29 maja 2002 r., P 1/01, OTK-A 2002 nr 3, poz. 36; wyrok TK z dnia 6 maja 2003 r., P 21/01, OTK-A 2003 nr 5, poz. 37). Rozważenie tego zagadnienia pozostaje więc poza granicami kasacji, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 393¹¹ § 1 k.p.c.), choć należałoby uznać, że wytyczne co do treści aktów wykonawczych wydanych na podstawie art. 298 k.p. można odczytać z całokształtu regulacji kodeksowych, z których wynika zasada dyferencjacji (por. wyrok TK z dnia 13 marca 2001 r., K 21/00, OTK 2001 nr 3, poz. 49; wyrok TK z dnia 26 października 1999 r., K 12/99, OTK 1999 r. 6, poz. 120; wyrok TK z dnia 29 maja 2002 r., P 1/01, OTK-A 2002 nr 3, poz. 36). Zauważyć trzeba też, że takie wytyczne zostały zawarte we wskazanym § 10 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sformułowaniu, iż rozkład czasu pracy powinien być ustalony z uwzględnieniem warunków istniejących w kraju realizacji budowy (usługi) eksportowej.

Nie jest wreszcie zasadny kasacyjny zarzut zastosowania § 10 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w trzecim okresie, którego dotyczy powództwo, to jest od 30 września 1999 r. do 2 marca 2000 r., kiedy rozporządzenie to już nie obowiązywało i nie stosowało się do powoda. Rzeczywiście tak było, ale powód wykonywał obowiązki pracownicze na podstawie ukształtowanej już treści stosunku pracy. Z treści łączącego strony stosunku pracy wynikał więc rozkład czasu pracy, w tym wprowadzenie w pracy przerwy na obiad. Utrata mocy obowiązującej rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. i niestosowanie go

do powoda nie zmieniło treści stosunku pracy, w której (jak wyżej wskazano) możliwe było wprowadzenie przerywanego czasu pracy.

Z tych względów na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====