

Wyrok z dnia 16 listopada 2006 r.

II PK 91/06

Nie jest uzasadnione żądanie wydania orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do złożenia oświadczenia woli w sytuacji, gdy wynagrodzenie podwyższone o kwotę określoną w art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) zostało pracownikowi wypłacone.

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie SN:
Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 listopada 2006 r. sprawy z powództwa Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie działającego na rzecz Alicji O. i Ewy P. przeciwko Akademickiemu Szpitalowi Klinicznemu w W. o wynagrodzenie i zadośćuczynienie, na skutek skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 24 października 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Ogólnopolski Akademicki Związek Zawodowy w Warszawie wnosił o zasądzenie od Akademickiego Szpitala Klinicznego w W. na rzecz Alicji O. 32.688,40 zł i na rzecz Ewy P. 32.760 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia oraz zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. Alicja O. i Ewa P. nie wstąpiły do procesu w charakterze powódek. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2005 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu oddalił powództwo. Sąd ustalił, że Ewa P. jest zatrudniona w pozwanym Szpitalu od 2 kwietnia 1996 r. W grudniu 2000 r. między stroną pozwaną a Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych

zostało zawarte porozumienie, w którym strony ustaliły wzrost wynagrodzenia dla personelu pielęgniarskiego począwszy od 1 stycznia 2001 r. średnio 250 zł brutto do uposażenia zasadniczego na każdy etat pielęgniarski. Wynagrodzenie zasadnicze Ewy P. w 2000 r. wynosiło 913 zł, a od 1 stycznia 2001 r. 1.134 zł, czyli wzrosło o 221 zł. Miesięczny wzrost wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze + dodatki) w porównaniu z grudniem 2000 r. wyniósł 356,38 zł. Od dnia 6 grudnia 2004 r. rozpoczęto spłatę należności za 2002 r. w kwocie 1.322,76 zł w 6 ratach i do dnia 3 marca 2005 r. wpłacono 4 raty w sumie 881,84 zł. W dniu 9 kwietnia 2001 r. dokonano wypowiedzenia warunków płacy w zakresie dodatkowego wynagrodzenia rocznego, a w dniu 11 września 2003 r. w zakresie premii regulaminowej. Ewa P. nie złożyła oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków. Od 1 stycznia 2004 r. przyznano jej wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.200 zł miesięcznie. Alicja O. została zatrudniona od dnia 14 stycznia 2002 r. z wynagrodzeniem zasadniczym 1.090 zł. Wynagrodzenie brutto ze wszystkimi składnikami wynosiło ponad 1.370 zł. W ramach wynagrodzenia miała wliczoną podwyżkę wynikającą z ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) z uwzględnieniem zmian wprowadzonych ustawą z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45). Ustawą zmieniającą wprowadzono art. 4a określający obowiązek podwyższenia wynagrodzeń pracowników służby zdrowia o 203 zł od 1 stycznia 2001 r. i 110 zł od 1 stycznia 2002 r. Wynagrodzenie obu powódek obejmowało te podwyżki, z tym, że Ewie P. podwyżkę za 2002 r. wypłacano od 6 grudnia 2004 r. w sześciu ratach. Regulacja zawarta w art. 4a ma charakter przejściowy, zatem żądanie podwyższenia wynagrodzenia za kolejne lata poczynając od 2003 r. nie znajduje uzasadnienia. Wynagrodzenie obu pracownic w tych latach wzrastało i było wyższe niż suma minimalnego wynagrodzenia i podwyżek za 2001 r. i 2002 r. Podwyżki za te ostatnie lata również zostały wypłacone na podstawie zawartego w 2000 r. porozumienia. W uchwale z dnia 16 grudnia 2004 r., II PZP 12/04, Sąd Najwyższy stwierdził, że uzyskanie przez pracownika przyrostu wynagrodzenia wyższego niż przewidziany w art. 4a ust. 1 lub 2 ustawy zaspokaja jego roszczenie o podwyżkę wynikającą z tego przepisu także wówczas, gdy pracodawca był zobowiązany do podwyższenia wynagrodzeń pracowników na podstawie

porozumienia zbiorowego zawartego w 2000 r. z zakładowymi organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników tego zakładu. Roszczenie Ewy P. dotyczące wypłaty nagród rocznych i premii regulaminowej nie zasługują na uwzględnienie, gdyż w zakresie tych składników wynagrodzenia pracodawca skutecznie wypowiedział warunki płacy, a należności z tego tytułu do upływu terminu wypowiedzenia zostały jej wypłacone. Brak jest również podstaw do uwzględnienia żądania dotyczącego zobowiązania pracodawcy do wypowiedzania umów o pracę w przypadku ich podwyższenia. Nie znajduje podstaw żądanie zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, gdyż nie można przyjąć, że wypłata wynagrodzenia w wysokości uwzględniającej podwyżkę jest niegodziwa.

Apelacja strony powodowej od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 24 października 2005 r. [...]. Sąd Apelacyjny uznał za prawidłowe stanowisko Sądu pierwszej instancji co do tego, że obowiązek pracodawcy podwyższenia wynagrodzenia na podstawie art. 4a powołanej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustawy o kwotę 203 zł w 2001 r. i o dalszą kwotę 110, 23 zł w 2002 r. został przez pozwanego zrealizowany. Przewidziana ustawą podwyżka winna powodować powiększenie łącznego przypadającego na etat wynagrodzenia; ustawa nie traktuje o wynagrodzeniu zasadniczym ale o łącznym skutku wzrostu całości płacy. Podwyższenie wynagrodzenia Ewie P. nastąpiło na podstawie porozumienia zawartego w 2000 r. i kwota podwyżki wynikająca z tego porozumienia była wyższa niż ustawowe minimum 203 zł. Sąd Apelacyjny podzielił pogląd zawarty w powołanej przez Sąd pierwszej instancji uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2004 r., II PZP 12/04 (OSNP 2005 nr 9, poz. 122), co do zaspokojenia roszczeń wynikających z ustawy, jeżeli przyrost wynagrodzeń przewidzianych na 2001 r. w porozumieniu zbiorowym zawartym w 2000 r. jest wyższy niż wynikający z ustawy. Pracownikom nie przysługuje więc podwyżka z obu tytułów a jedynie korzystniejsza. Nie ma podstaw do uwzględnienia żądania zasądzenia na rzecz Ewy P. nagród za okres przypadający po upływie okresu wypowiedzenia jej warunków pracy w tym zakresie. Sąd Apelacyjny powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2004 r., I PK 17/04 (OSNP 2005 nr 19, poz. 299), w którym stwierdza się, że pracownik, który nie wniósł powództwa o uznanie wypowiedzenia warunków płacy za bezskuteczne nie może powoływać się na niezgodność wypowiedzenia z prawem lub na jego niezasadność i na tej podstawie żądać wynagrodzenia wynikającego z warunków umowy o pracę sprzed ich zmiany.

Za niezasadny uznał Sąd Apelacyjny zarzut naruszenia art. 42 k.p., polegającego zdaniem strony powodowej na niedokonaniu wypowiedzenia warunków płacy w przypadku podwyższenia wynagrodzenia. Pracodawca dokonując zmiany wynagrodzenia na korzyść pracownika czyni to w drodze zawiadomienia pracownika (nowym angażem) a pracownik przyjmuje nowe warunki płacy składając swój podpis na tym piśmie. Zarówno Ewa P. jak i Alicja O. przyjmowały nowe angaże i przyjmowały wypłacane na ich podstawie wynagrodzenie.

Od tego wyroku strona powodowa wniosła skargę kasacyjną, którą oparła na obu podstawach wymienionych w art. 398³ § 1 k.p.c. Przytaczając podstawę naruszenia prawa materialnego zarzuciła błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców, art. 4 ust. 2 w związku z art. 3 ust. 3 lub 5 tej ustawy, art. 18 § 2 k.p. oraz art. 29 § 3 k.p. w związku z art. 64 k.c. w związku z art. 300 k.p. W uzasadnieniu tej podstawy kasacyjnej strona powodowa podniosła, że w orzecznictwie dominuje pogląd, iż z treści przepisu art. 4a powołanej ustawy odczytywana jest niezależność i odrębność przyrostu wynagrodzenia w roku 2001 i w roku 2002. Dwuetapowość ta wynika jasno z wykładni gramatycznej przepisu 4a, skoro w ust. 2 wyraźnie jest mowa o przyroście wynagrodzenia w roku 2002. Ustalenie przyrostu przeciętnego wynagrodzenia odnosi się do czasowej perspektywy każdego roku z osobna, co wynika z art. 4 ust. 1 i 2 ustawy. Porozumienie powinno być zawierane każdego roku, także w roku 2003 i następnych. „Z podkreśleniem tym wiąże się zarzut niewłaściwego zastosowania art. 18 § 2 k.p. (zasady korzystności) polegającego na porównaniu regulacji ustawowej (art. 4a ust. 2 ustawy) z porozumieniem z 20 grudnia 2000 r. „W płaszczyźnie zasady korzystności porozumienie to może być co najwyżej adekwatnie konfrontowane z zapisem ustawowym art. 4a ust. 1 ustawy. Dopiero kolejne porozumienie - zawarte na/w 2002 r. mogło by być porównywane ze standardem ustawowym art. 4a ust. 2. Rzecz jednak w tym że istnienia takiego porozumienia (zawieranego w 2002 r.) Sąd II inst. nie ustalił, a to jest warunek *sine qua non* dla zastosowania zasady wynikającej z art. 18 § 2 k.p. Bez tego ustalenia nie jest możliwe porównanie czy przepis zakładowy był korzystniejszy niż zapis ustawowy”. Kolejną kwestią jest wykładnia zakresu pojęcia „wynagrodzenie” użytego w art. 4a ustawy „w przełożeniu na indywidualne wynagrodzenie pracownika”. Zdaniem skarżącego do ustalenia, czy przyrost wynagrodzenia nastąpił zgodnie z ustawą należy porównywać wynagrodzenia za-

sadnicze sprzed podwyżki i po podwyżce a nie wynagrodzenie ze wszystkimi dodatkami. Ponadto na gruncie art. 4 ust. 2 w związku z art. 3 lub 5 ustawy pracownikowi przysługuje przyrost wynagrodzenia także za lata 2003, 2004, 2005 i następne.

Jako naruszone przepisy postępowania zostały wskazane art. 213 § 2, art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c. W zakresie naruszenia dwóch ostatnich przepisów zarzut został sformułowany w ten sposób, że Sąd „całkowicie zignorował, nie przeanalizował i nie ocenił istotnego zarzutu, iż SN uchwałę z dnia 16.12.2004 r. II PZP 12/04 podjął w odniesieniu do istotnie różnego stanu faktycznego, w którym nie występowała równoległe okoliczność dalszej degradacji uprawnień ekonomicznych pracowników (utrata dodatkowego wynagrodzenia, utrata części premii regulaminowej)”. Co do pierwszego ze wskazanych przepisów, jego naruszenie polega na tym, że sąd jest związany oświadczeniem o uznaniu powództwa a w tym przypadku w treści porozumienia z dnia 27 stycznia 2005 r. zawarte było oświadczenie pozwanego o uznaniu roszczeń, co odpowiada uznaniu powództwa w części. Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano potrzebę rozstrzygnięcia następującego zagadnienia prawnego; czy pracownik samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej ma względem tego podmiotu jako pracodawcy, który zaniechał dokonania od dnia 1 stycznia 2002 r. przyrostu wynagrodzenia na podstawie art. 4a ust. 2 ustawy, roszczenie o złożenie oświadczenia woli zmieniającego na korzyść pracownika warunki wynagrodzenia (art. 64 k.c. w związku z art. 29 § 3 k.p.)” oraz potrzebę wykładni przepisu 4a ust. 1 i 2 ustawy powołanej w skardze.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Bezzasadny jest zarzut naruszenia przepisów postępowania. Przepis art. 213 § 2 k.p.c., zgodnie z którym sąd jest (z pewnymi zastrzeżeniami) związany uznaniem powództwa, nie miał w sprawie zastosowania. Pismo z dnia 27 stycznia 2005 r., na które powołuje się skarżący, nie jest pismem procesowym zawierającym oświadczenie pozwanego o uznaniu w części powództwa. Jest to porozumienie między pozwanym pracodawcą i działającymi u niego organizacjami związkowymi, na mocy którego obie strony tego porozumienia zgodziły się, że podwyżka wynagrodzenia należna pracownikom za 2002 r. będzie wypłacana w 6 ratach miesięcznych. Jak ustalił Sąd pierwszej instancji, pozwany wywiązał się z tego porozumienia w stosunku do Ewy P. w toku postępowania sądowego. Pismo to zostało złożone jako dowód w sprawie i

nie może być traktowane jako uznanie powództwa w jakimkolwiek zakresie. Uzasadnienie zarzutów naruszenia pozostałych przepisów (art. 378 § 1 i art. 382 k.p.c.) nie koresponduje z treścią tych przepisów. Pierwszy z nich ustanawia zakaz wykraczania poza granice apelacji, jeżeli nie stwierdzi się nieważności postępowania, a drugi reguluje zasady dokonywania ustaleń faktycznych przez sąd drugiej instancji. W uzasadnieniu zarzutu nie wytyka się jakichkolwiek wad w zakresie objętym tą regulacją. Sprowadza się ono do kwestionowania przyjętego przez Sąd Apelacyjny poglądu prawnego, opartego na stanowisku wyrażonym przez Sąd Najwyższy w uchwale, która zdaniem skarżącego nie odnosi się do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Nie jest to uzasadnienie zarzutu naruszenia prawa procesowego.

Niezasadne są także zarzuty naruszenia prawa materialnego. Przy przytoczeniu podstaw kasacyjnych skarżący zarzuca naruszenie art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Przepisy te regulują przyrost wynagrodzeń w latach 2001 i 2002, zatem zarzut odnosi się jedynie do roszczeń Ewy P. Umowa o pracę z Alicją O. została zawarta po 1 stycznia 2002 r., zatem w stosunku do niej przepisy o przyroście wynagrodzeń za te lata nie mają zastosowania. Ustawowy obowiązek podwyższania wynagrodzeń w tych latach o określone w przepisie kwoty, ma na przyszłość taki skutek, że pracodawca nie może przyznać nowozatrudnionemu pracownikowi wynagrodzenia niższego niż minimalne wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679) zwiększone o kwoty podwyżek za lata 2001 i 2002. Zasady takie zostały określone w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04 (OSNP 2005 nr 9, poz. 105). W skardze kasacyjnej nie podnosi się zarzutu, że wynagrodzenie tej pracownicy zostało ustalone niezgodnie z tymi zasadami.

Przepis art. 4a ust. 1 dotyczy przyrostu wynagrodzeń poczynając od 2001 r. i stanowi, że pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej przysługuje od dnia 1 stycznia 2001 r. przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, nie niższy niż 203 zł miesięcznie, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia. W skardze kasacyjnej nie kwestionuje się poglądu opartego na powołanej przez oba Sądy uchwale Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2004 r., II PZP 12/04, stwierdzającej, że przyznanie wzrostu wynagrodzenia w 2001 r. na podstawie wcześniej zawartego

porozumienia, w kwocie nie niższej niż określona w przepisie 4a ust. 1 ustawy, jest wykonaniem obowiązku wynikającego z tego przepisu. Nawet jeżeli uzna się, iż zarzut określony w skardze jako procesowy dotyczy naruszenia omawianego przepisu przez pominięcie faktu, że wypowiedzenie Ewie P. nagrody rocznej i premii regulaminowej spowodowało zmniejszenie jej wynagrodzenia, to zarzut ten jest nieuzasadniony. Wypowiedzenie w zakresie premii regulaminowej zostało dokonane w 2003 r., zatem ta czynność prawna nie ma wpływu na ocenę prawidłowości zastosowania przepisów dotyczących okresu wcześniejszego. Wypowiedzenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego, dokonane w kwietniu 2001 r., nie ma związku z przepisem art. 4a ust. 1, gdyż jest w nim mowa o przyroście przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, do którego dodatkowe wynagrodzenie roczne nie jest wliczane. Podniesiona w skardze kasacyjnej kwestia, czy określony w powołanym przepisie przyrost wynagrodzenia dotyczy całego wynagrodzenia ze wszystkimi dodatkami, czy też wynagrodzenia zasadniczego, od którego następnie oblicza się dodatki - nawet jeśli jest ona kontrowersyjna - nie odnosi się do niniejszej sprawy. Zostało bowiem ustalone, że wynagrodzenie zasadnicze pracownicy zostało w 2001 r. podwyższone o kwotę przekraczającą 203 zł, a nie ma zarzutu nieprawidłowości w obliczaniu dodatków do wynagrodzenia. Ustalenie wynagrodzenia za 2001 r. jest więc zgodne z wymaganiami określonymi w art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r.

Główny zarzut skargi kasacyjnej dotyczy naruszenia art. 4a ust. 2 tej ustawy, który stanowi, że w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia, w roku 2002 nie może być niższy niż kwota ustalona według określonego wzoru, która to kwota, po podstawieniu do wzoru odpowiednich danych, wynosi 110,23 zł. Nieprawidłowości w jego zastosowaniu skarżący upatruje między innymi w tym, że oświadczenie pracodawcy o podwyższeniu wynagrodzenia nie zostało złożone na piśmie, jak tego wymaga przepis art. 29 § 3 k.p. Powołanie przepisu art. 64 k.c. stanowiącego, że prawomocne orzeczenie sądu zastępuje oświadczenie woli, wskazuje, że według skarżącego sąd powinien zobowiązać pozwanego do złożenia stosownego oświadczenia woli. Skoro pozwany dokonał podwyższenia wynagrodzenia od 1 stycznia 2002 r. o kwotę 110, 23 zł i wynagrodzenie to - wprawdzie z opóźnieniem - wypłacał, należy przyjąć, że oświadczenie zostało złożone. Nie jest uzasadnione żądanie wydania orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do złożenia oświadcze-

nia woli w sytuacji, gdy wynagrodzenie podwyższone o kwoty określone w art. 4a ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. zostało pracownikowi wypłacone, nawet jeżeli oświadczenie w tym przedmiocie nie zostało złożone na piśmie.

Nieuzasadniony jest zarzut dotyczący nieuwzględnienia faktu, że na rok 2002 i lata następne nie zostało zawarte porozumienie określające przyrost wynagrodzeń. Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku ustalają, w drodze porozumienia, strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Przepis art. 4 ust. 2 stanowi, że porozumienie, o którym mowa w ust. 1, powinno być zawarte w terminie do końca lutego każdego roku. Nie jest to wymaganie bezwzględne, gdyż bez zgodnych oświadczeń woli wszystkich umawiających się stron może nie dojść do zawarcia porozumienia. W art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. została przewidziana możliwość braku porozumienia i na podstawie tego przepisu przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustala pracodawca w drodze zarządzenia. W powołanych przepisach jest mowa o wzroście przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w przedsiębiorstwach, nie są więc one podstawą do roszczeń indywidualnych. Podobnie nie dają podstawy do roszczeń powołane w skardze przepisy art. 3 i art. 5 dotyczące ustalania wskaźników wzrostu wynagrodzeń przez Radę Ministrów i Komisję Trójstronną. Podstawą roszczeń są jedynie przepisy art. 4a ust. 1 i 2, przy czym roszczenia są ograniczone do wzrostu wynagrodzeń za lata 2001 i 2002 (do wysokości wymienionych w tych przepisach kwot). Jak wyjaśnił Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 grudnia 2002 r., K 43/01 (OTK ZU 2002 nr 7, poz. 96), przepisy te mają charakter przepisów przejściowych o wyraźnie określonym czasie obowiązywania. Na podstawie tych przepisów został ustalony minimalny poziom wynagrodzeń, a ich przyrost w następnych latach następuje na zasadach ogólnych. Nie ma więc żadnego uzasadnienia żądanie podwyższenia wynagrodzenia za lata przypadające po 2002 r. Podstawą prawną takiego żądania byłby przepis art. 18 § 2 k.p. tylko wówczas, gdyby wynagrodzenie ustalone na rok 2003 i lata następne było niższe od ustawowego minimum, czyli wynagrodzenia minimalnego powiększonego o wzrosty za rok 2001 i rok 2002. Wynagrodzenia obu pracowników były wyższe od tej kwoty i w kolejnych latach wzrastały. Zarzut naruszenia art. 18 § 2 k.p. nie znajduje więc również uzasadnienia.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną jako nieuzasadnioną.

