

Wyrok z dnia 19 lutego 2010 r.

II PK 226/09

Strony mogą zawrzeć porozumienie zmieniające warunki pracy i (lub) płacy łączącej je drugiej umowy o pracę na czas określony (oprócz przedłużenia czasu jej trwania - 25¹ § 2 k.p.), ale też nie ma przeszkód, aby za porozumieniem rozwiązały łączącą je umowę o pracę a następnie (choćby tego samego dnia) zawarły nową umowę o pracę, co może spowodować skutek z art. 25¹ § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 lutego 2010 r. sprawy z powództwa Sławomira S. przeciwko Telefonii D. SA w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 22 stycznia 2009 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2008 r. [...] Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu zasądził od pozwanej Telefonii D. SA w W. na rzecz powoda Sławomira S. kwotę 198.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 12.600 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w związku z powierzeniem powodowi przez KGHM PM. SA pełnienia funkcji prezesa zarządu Telefonii D. SA powód oraz pozwana zawarli w dniu 4 kwietnia 2006 r. umowę o pracę, w której postanowiono, że obowiązuje ona od dnia 4 kwietnia 2006 r. „na okres oddelegowania”, lecz nie dłużej niż

do dnia 4 lipca 2006 r. W dniu 3 lipca 2006 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, w której przewidziały, że została ona zawarta na czas określony od dnia 29 czerwca 2006 r. do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za rok obrotowy 2007. W dniu 13 sierpnia 2007 r. powód zawarł z pozwaną porozumienie pod nazwą „Porozumienie do umowy o pracę z dnia 3 lipca 2006 r.”, w którym postanowiono, że umowa o pracę zawarta między powodem, a pozwaną w dniu 3 lipca 2006 r. ulega rozwiązaniu za porozumieniem stron, przy czym „dotychczasowy stosunek pracy” istniejący pomiędzy pracownikiem, a Spółką „jest kontynuowany” na podstawie kolejnej umowy o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r. Jednocześnie strony uzgodniły, że żadna z nich nie będzie kierować pod adresem strony przeciwnej jakichkolwiek roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę zawartej 3 lipca 2006 r. W dniu 13 sierpnia 2007 r. strony zawarły umowę o pracę, w której zaznaczyły, że zostaje ona zawarta na okres od 1 lipca 2007 r. do dnia odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe Spółki za rok obrotowy 2007 (ostatni rok wspólnej kadencji). Umowy o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. i z dnia 13 sierpnia 2007 r. różniły się między innymi w zakresie sposobu określenia wynagrodzenia, sposobu naliczania premii, ustalenia dodatkowego świadczenia w postaci pokrycia kosztów leczenia oraz prawa do odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W dniu 28 kwietnia 2008 r. powód został odwołany ze składu zarządu pozwanej Spółki, zaś 12 czerwca 2008 r. otrzymał od pozwanej świadectwo pracy, zawierające adnotację, że stosunek pracy łączący go ze Spółką nieprzerwanie od 4 kwietnia 2006 r. do 12 czerwca 2008 r. ustał wskutek upływu czasu, na jaki umowa o pracę została zawarta. W odpowiedzi na skierowany przez powoda wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, w którym powód postawił zarzut przedwczesnego wystawienia tego świadectwa, skoro - jego zdaniem - ostatnia z zawartych pomiędzy stronami umów o pracę była umową na czas nieokreślony i nie została rozwiązana za wypowiedzeniem, pozwana odpowiedziała, że umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się 12 czerwca 2008 r., gdyż tego dnia odbyło się Zwyczajne Walne Zgromadzenie Wspólników zatwierdzające sprawozdanie finansowe spółki za rok obrotowy 2007.

Przy takich ustaleniach Sąd Rejonowy stwierdził, że kwestią sporną pomiędzy stronami pozostaje odpowiedź na pytanie, czy do umów o pracę zawartych pomiędzy powodem a pozwaną ma zastosowanie art. 25¹ k.p. Po analizie dokumentów w postaci umów o pracę zawartych między powodem a pozwaną w dniach 4 kwietnia

2006 r. i 3 lipca 2006 r. oraz porozumienia z dnia 13 sierpnia 2007 r., jak również dokumentu zatytułowanego „Umowa o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r.”, Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że w dniu 13 sierpnia 2007 r. strony rozwiązały poprzednią umowę o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. i zawarły nową umowę o pracę. Ponieważ umowa zawarta 13 sierpnia 2007 r. była trzecią z kolei umową na czas określony, to nastąpił skutek prawny określony w art. 25¹ § 1 k.p. Według Sądu Rejonowego, za przyjęciem, że dwustronną czynność prawną podjętą przez strony w dniu 13 sierpnia 2007 r. należy uznać za rozwiązanie poprzedniej i zawarcie kolejnej umowy o pracę, przemawia nazwa dokumentu „Umowa o pracę” oraz różnice pomiędzy treścią tego dokumentu, a treścią umowy z dnia 3 lipca 2007 r., a także treść porozumienia sporządzonego w dniu 13 sierpnia 2007 r. Sąd Rejonowy zgodził się z powodem, że umowa o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r. jest umową zawierającą dla niego mniej korzystne postanowienia niż umowa o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. Gdyby nie rozwiązano poprzedniej i nie zawarto nowej umowy o pracę, to bez zgody powoda pozwana musiałaby wypowiedzieć warunki pracy i płacy. Tymczasem „literalne brzmienie tekstu” porozumienia z dnia 13 sierpnia 2007 r. przemawia przeciwko uznaniu tego dokumentu za pismo wywołujące wyłącznie skutek w zakresie zmiany warunków pracy i płacy. Skoro w tym dokumencie postanowiono, że umowa o pracę z 3 lipca 2006 r. „ulega rozwiązaniu”, zaś „dotychczasowy stosunek pracy istniejący pomiędzy spółką a pracownikiem jest kontynuowany na podstawie kolejnej umowy o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r.”, to wynika z tego jednoznacznie „zamiar stron zawarcia następnej umowy nie mogącej być utożsamianą z umową z dnia 3 lipca 2006 roku”. Postanowienia umowy o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r., o tym, iż stanowią one odpowiednią zmianę warunków pracy i płacy określonych w umowie o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. i że ta umowa „zastępuje” umowę o pracę z dnia 3 lipca 2006 r., świadczą, że zamiarem stron nie było przyjęcie aneksu do umowy o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. zmieniającego warunki pracy i płacy. Postanowienia te wskazują, że strony nie zamierzały tylko poczynić zmian w zakresie warunków pracy i płacy ale, że ich wolą było „przyjęcie nowej umowy z późniejszą datą i przewidującą odmienny czas trwania stosunku prawnego”. Te okoliczności świadczą, że w dniu 13 sierpnia 2007 r. strony podpisały trzecią umowę o pracę na czas określony, która podlegała ocenie „w kontekście normy zawartej w art. 25¹ k.p.”. Według Sądu Rejonowego, za uznaniem tezy, zgodnie z którą umowa o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r. była trzecią kolejną umową o pracę przemawiają również okoliczności jej zawarcia. To praco-

dawca wystąpił z inicjatywą „takiej treści umowy i takiej formy zmiany podstawy zatrudnienia powoda”, jaka nastąpiła w dniu 13 sierpnia 2007 r. i powinien „ ponieść konsekwencje swoich czynności prawnych, choćby efekt zastosowania przepisu art. 25¹ k.p. nie był przez stronę pozwaną zamierzony”. W okolicznościach sprawy zostały spełnione wszystkie przesłanki art. 25¹ k.p., bowiem przed zawarciem umowy z dnia 13 sierpnia 2007 r. strony dwukrotnie podpisywały umowy o pracę na czas określony, obejmujące bezpośrednio następujące po okresy (od 4 kwietnia 2006 r. do 4 lipca 2006 r. i od 29 czerwca 2006 r. do dnia odbycia walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok 2007). Konsekwencją tego jest uznanie, że ostatnia z umów (z dnia 13 sierpnia 2007 r.) stała się umową na czas nieokreślony. Z tego powodu jej „rozwiązanie bez wypowiedzenia” przez pozwanego pracodawcę w oczywisty sposób naruszało przepisy Kodeksu pracy o wypowiedaniu umów o pracę i uzasadniało uwzględnienie żądania pozwu.

Wyrokiem z dnia 22 stycznia 2009 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu - w uwzględnieniu apelacji pozwanej - zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że powództwo oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy i przyjął je za własne, nie zgodził się natomiast z ich oceną prawną oraz z wnioskami wyprowadzonymi przez Sąd pierwszej instancji. Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji nietrafnie zastosował art. 25¹ k.p., opierając się na błędnym założeniu jakoby umowa o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r. powinna być kwalifikowana jako umowa zawarta na czas nieokreślony. Sąd Okręgowy wywiódł, że termin końcowy umowy zawartej na czas oznaczony może być określony przez wskazanie konkretnego zdarzenia, jeśli tylko jego wystąpienie jest pewne. Strony określiły czas, na jaki została zawarta umowa z dnia 3 lipca 2006 r., przez oznaczenie przyszłego i pewnego zdarzenia powodującego rozwiązanie umowy (odbycie zwyczajnego walnego zgromadzenia Spółki zatwierdzającego sprawozdanie za rok obrotowy 2007). Według Sądu Okręgowego, „dokumentów w postaci umowy o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. i porozumienia z dnia 13 lipca 2007 r.” nie można traktować jako dwóch różnych umów o pracę, bowiem - wbrew stanowisku Sądu Rejonowego - umowa o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r. była modyfikacją umowy o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. w zakresie warunków płacy i pracy. Według Sądu odwoławczego, skoro w drodze porozumienia strony mogły zmienić rodzaj umowy o pracę, jak rów-

niez postanowić o wypowiedzeniu umowy na czas określony, to nieuzasadnionym ograniczeniem ich autonomii byłoby pozbawienie możliwości zmiany w drodze porozumienia warunków płacy. Umowa zawarta w dniu 13 sierpnia 2007 r. nie była równoznaczna w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, bowiem uprzednio strony nie zawarły dwukrotnie umowy o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy. Umowa zawarta 3 lipca 2006 r. była drugą umową na czas określony, która rozwiązała się z upływem czasu, na który była zawarta (art. 30 § 1 pkt 4 k.p.). W takich okolicznościach faktycznych roszczenie powoda o odszkodowanie jest nieuzasadnione, bowiem nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 45 § 1 k.p.

W skardze kasacyjnej wniesionej od wyroku Sądu Okręgowego powód zarzucił naruszenie: 1) art. 316 § 1 w związku z art. 391 k.p.c., a także art. 328 § 2 k.p.c., wskutek pominięcia dowodu w postaci „Porozumienia do umowy o pracę z dnia 3 lipca 2006 r.” zawartego w dniu 13 sierpnia 2007 r., jak również „dowodu z § 20 ust. 4 umowy o pracę zawartej w dniu 13 sierpnia 2007 r.”, wskazujących wprost na wolę rozwiązania umowy o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. i zawarcia kolejnej umowy o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r.; 2) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., „poprzez pominięcie konsekwencji wynikających z literalnego brzmienia kolejnych umów o pracę zawieranych przez strony, jak i ze zgodnego zamiaru stron i celu przedmiotowych umów”; 3) art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., wskutek uznania, że do zmiany warunków zatrudnienia mogło dojść wyłącznie na podstawie porozumienia zmieniającego umowę o pracę, a nie przez zawarcie nowej umowy o pracę; 4) art. 25¹ k.p., polegającego na jego niezastosowaniu w sytuacji, w której między stronami doszło do zawarcia trzeciej umowy o pracę na czas określony; 5) art. 47¹ w związku z art. 25¹ k.p., przez niezastosowanie w sytuacji, gdy nastąpiło niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r.

W uzasadnieniu skargi powód wywiódł w szczególności, że uwzględnienie treści dokumentów kreujących stosunek pracy pomiędzy powodem, a pozwaną (czyli umów o pracę oraz porozumienia z dnia 13 sierpnia 2007 r.) ma decydujące znaczenie dla ustalenia, że doszło do rozwiązania umowy o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. - jako drugiej umowy o pracę zawartej na czas określony - i do nawiązania kolejnej, odrębnej umowy o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r. W ocenie powoda, Sąd Okręgowy niesłusznie pominął okoliczności, w których doszło do zawarcia umowy o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r., wskazujące na wolę zawarcia nowych umów o pracę, celem

ich ujednolicenia dla wszystkich osób pełniących funkcje zarządcze we wszystkich spółkach zależnych w grupie kapitałowej KGHM. W zaskarżonym wyroku naruszono przepisy dotyczące interpretacji umów, bo pominięto zarówno okoliczności, w których zostały złożone oświadczenia stron, ustalone w tym zakresie zwyczaje (dążenie do ujednolicenia umów w grupie KGHM), literalne brzmienie kolejnych umów o pracę zawieranych przez strony oraz porozumienia z dnia 13 sierpnia 2007 r., jak i zgodny zamiar stron i cel umów.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie apelacji pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego oraz o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej odrzucenie, odmowę przyjęcia do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga jest uzasadniona, bowiem trafny jest podniesiony w niej w pierwszej kolejności zarzut naruszenia prawa procesowego, w szczególności art. 328 § 2 k.p.c. (w kontekście zastosowania art. 25¹ k.p. oraz art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie obejmuje wszystkich koniecznych elementów konstrukcyjnych bądź zawiera oczywiste braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną (por. przykładowo orzeczenia Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999 nr 4, poz. 83; z 19 lutego 2002 r., IV CKN 718/00, LEX nr 54362; z 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z 22 maja 2003 r., II CKN 121/01, LEX nr 137611; z 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753 oraz z 24 sierpnia 2009 r., I PK 32/09, LEX nr 548916). Sąd Okręgowy mógł zaaprobować w całości ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i miał prawo dokonać odmiennej oceny prawnej tych ustaleń. Nie zwalniało to jednak Sądu drugiej instancji z obowiązku wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie jego kontroli kasacyjnej. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie spełnia tego

wymagania, gdyż ocena prawna w nim zamieszczona została ograniczona w zasadzie tylko do dwuzdaniowej wypowiedzi, mimo że była całkowicie odmienna od przedstawionej przez Sąd pierwszej instancji. Uzasadniając nieprawidłowe - jego zdaniem - zastosowanie przez Sąd pierwszej instancji art. 25¹ k.p., Sąd Okręgowy (dosłownie) przyjął, że „dokumentów w postaci umowy o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. i porozumienia z dnia 13 lipca 2007 r. nie można traktować jako dwóch różnych umów o pracę” oraz że „wbrew stanowisku Sądu Rejonowego umowa o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r. była modyfikacją umowy o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. w zakresie warunków płacy i pracy”. W świetle ustaleń faktycznych zdania te są niezrozumiałe, gdyż strony nie zawarły żadnego „porozumienia z dnia 13 lipca 2007 r.”. Wiele wskazuje na to, że Sądowi Okręgowemu chodziło o stwierdzenie, iż porozumienia zawartego w dniu 13 sierpnia 2007 r. (omyłkowo wskazana data „13 lipca 2007 r.”) rozwiązującego umowę o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. (w której oznaczono termin końcowy jej trwania na dzień odbycia zwyczajnego walnego zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok obrotowy 2007) oraz umowy o pracę z dnia 13 sierpnia 2007 r. (w której tak samo oznaczono termin końcowy jej trwania) nie można traktować jako dwóch różnych czynności prawnych. A więc, że zawarte w dniu 13 sierpnia 2007 r. porozumienie i umowa o pracę nie oznaczają rozwiązania łączącej strony umowy o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. i nawiązania nowej umowy o pracę, lecz stanowią jedną czynność prawną polegającą na zmianie warunków pracy i płacy wynikających z umowy z 13 sierpnia 2007 r. (porozumienie zmieniające). To doprowadziło bowiem Sąd Okręgowy do uznania, że umowa o pracę z 13 sierpnia 2007 r. nie była nową, trzecią z kolei umową na czas określony, lecz stanowiła wyłącznie modyfikację już istniejącej umowy o pracę z dnia 3 lipca 2006 r. w zakresie warunków pracy i płacy i dlatego rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta. Tych podstawowych ocen prawnych Sąd Najwyższy nie może się jednak domyślać, a więc nie poddają się one kontroli kasacyjnej.

Sąd Okręgowy uchylił się tym samym od jednoznacznego wyjaśnienia dlaczego uważa, że pomiędzy stronami w dniu 13 sierpnia 2007 r. nie nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę z 3 lipca 2006 r. i zawarcie tego samego dnia kolejnej, trzeciej umowy o pracę. Temu wymaganiu nie czyni zadość powołanie się jedynie na to, że „nieuzasadnionym ograniczeniem woli stron stosunku pracy byłoby pozbawienie stron możliwości zmiany warunków płacy w drodze porozumienia”. Nie chodzi bowiem o to, że niedopuszczalne jest porozumienie stron w przedmiocie zmiany warun-

ków pracy i (lub) płacy łączącej je umowy o pracę, także w odniesieniu do drugiej z kolei umowy o pracę na czas określony. Wprowadzony z dniem 1 maja 2004 r. art. 25¹ § 2 k.p. stwierdza, że uzgodnienie przez strony w trakcie umowy dłuższego okresu wykonywania pracy uważa się za zawarcie kolejnej umowy na czas określony w rozumieniu art. 25¹ § 1 k.p. Należy uznać, że art. 25¹ § 2 k.p. przekreśla możliwość przedłużania umów o pracę na czas określony w drodze tak zwanych aneksów (w celu obejścia art. 25¹ § 1 k.p.; traci w tym zakresie znaczenie wcześniejsza wykładnia, por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1997 r., OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 506, z glosą T. Liszcz, OSP 1999 nr 2, poz. 46). Nie oznacza to jednak, że niedopuszczalne (nieskuteczne) są porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy drugiej z kolei umowy o pracę na czas określony (w zakresie nie dotyczącym czasu jej trwania). Kadencyjność organów spółki prawa handlowego nie tworzy powinności zawierania przez spółkę z osobami pełniącymi funkcję jej organów, umów o pracę na czas określony, równy okresowi kadencji. W razie zawarcia takich umów terminowych, stosuje się jednak do nich art. 25¹ k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 758/99, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 107). Strony mogą więc zawrzeć porozumienie zmieniające warunki pracy i (lub) płacy łączącej je umowy o pracę na czas określony (oprócz przedłużenia czasu jej trwania), ale też nie ma przeszkód, aby za porozumieniem rozwiązały łączącą je umowę o pracę (art. 30 § 1 pkt 1 k.p., także na czas określony, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 306), a następnie (choćby tego samego dnia) zawarły nową umowę o pracę (co może spowodować skutek z art. 25¹ § 1 k.p.). Zgodnie z art. 65 § 2 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), przyjęcie jednej z tych możliwości wymaga szczegółowej analizy treści umowy (jej dosłownego brzmienia), a przede wszystkim zbadania zgodnego zamiaru (woli) stron i celu umowy. U podstaw badania zamiaru stron oraz okoliczności wpływających na tłumaczenie (interpretację) oświadczeń woli znajdują się fakty (zdarzenia, stany) przedstawione przez strony i wykazywane zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu w procesie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2007 r., I CSK 17/07, LEX nr 269809).

Z powołanych względów, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.

=====