



Sygn. akt I PK 123/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

Protokolant Ewa Wolna

w sprawie z powództwa U. K.

przeciwko N. P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lutego 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 13 grudnia 2013 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powódka U. K. w pozwie z dnia 23 listopada 2012 r. skierowanym przeciwko N. P. Spółce z o.o. w K. domagała się pierwotnie zasądzenia od pozwanej kwoty

7.680 zł tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji za okres od marca 2012 r. do października 2012 r. z ustawowymi odsetkami od kwot po 960 zł poczynając od 1 kwietnia 2012 r. W piśmie procesowym z dnia 27 maja 2013 r. podała jednak, że domaga się zasądzenia od pozwanej na jej rzecz łącznie kwoty 11.474,52 zł z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 17 czerwca 2013 r. zasądził od pozwanej N. P. Sp. z o.o. w K. na rzecz powódki U. K. kwotę 11.474,52 zł z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona w I. Spółce z o.o. w N. w dniu 1 sierpnia 1999 r. na stanowisku sekretarki, początkowo na czas określony do dnia 31 marca 2000 r. W dniu 1 kwietnia 2000 r. zawarła zaś ze Spółką I. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której została zatrudniona na stanowisku asystenta zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy. W § 5 tej umowy zawarto klauzulę o zakazie konkurencji, zgodnie z którą powódka została zobowiązana do niepodejmowania działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy oraz w okresie jednego roku po ustaniu stosunku pracy, za ustalonym odszkodowaniem.

W dniu 8 listopada 2006 r. powierzono powódce obowiązki specjalisty ds. zatrudnienia i płac, co dodatkowo zostało potwierdzone aneksem z dnia 17 maja 2007 r. W dniu 27 grudnia 2006 r. powódka została z kolei zatrudniona dodatkowo w I.- S. Spółce z o.o. w N. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. zatrudnienia i płac w wymiarze 0,2 etatu.

W dniu 2 stycznia 2008 r. doszło do połączenia I. Spółki z o.o. w N. z I.- S. Spółką z o.o. w N., która przejęła zakład, w którym była zatrudniona powódka. W związku z tym ustalono na nowo wymiar czasu pracy powódki oraz kwotę należnego jej wynagrodzenia, przy jednoczesnym wskazaniu, że pozostałe warunki umów o pracę pozostają bez zmian. W dniu 2 czerwca 2008 r. powierzono powódce stanowisko księgowej, a od dnia 1 lipca 2011 r. stanowisko specjalisty ds. zatrudnienia i płac. Nie doszło jednak wówczas do zmiany lub rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. W dniu 31 grudnia 2010 r. nastąpiło połączenie I.- S. Spółki z o.o. w N. z pozwaną N. P. Spółką z o.o. w K.

W dniu 21 lutego 2012 r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego z dniem 29 lutego 2012 r. rozwiązały umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2000 r. oraz z dnia 27 grudnia 2006 r. W okresie ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2.731,73 zł netto, co dawało kwotę 3.824,82 zł brutto. W dniu 28 maja 2013 r. pozwana Spółka złożyła pismo o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 kwietnia 2000 r. W okresie od dnia 29 lutego 2012 r. powódka nie prowadziła działalności konkurencyjnej w stosunku do pozwanego pracodawcy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje w całości na uwzględnienie. Powódka zawarła bowiem skutecznie z I. Spółką z o.o. w N. umowę o zakazie konkurencji określoną w art. 101² § 1 k.p. Porozumienie to zostało zawarte w formie pisemnej, określono w nim okres obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz wysokość odszkodowania zgodnie z art. 101² § 3 k.p. Zdaniem Sądu Rejonowego, na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. stroną tej umowy stały się następnie kolejno I.- S. Spółka z o.o. w N. oraz pozwana N. P. Spółka z o.o. w K., bowiem przejmowały one zakład pracy, w którym była zatrudniona powódka, zaś w kolejno zawieranych porozumieniach ze zmieniającymi się pracodawcami nie doszło do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji.

W ocenie Sądu Rejonowego, nie można podzielić argumentacji pozwanego, że przedmiotowy zakaz był związany wyłącznie z faktem zajmowania przez powódkę stanowiska asystentki zarządu i wygasł wraz z objęciem przez nią stanowiska specjalisty ds. zatrudnienia i płac. W razie ustania przyczyny uzasadniającej ustanowienie zakazu konkurencji pracownik ma wybór pomiędzy podjęciem dotąd zakazanej działalności, co łączy się z utratą prawa do odszkodowania, a niepodjęciem tej działalności i żądaniem wypłaty odszkodowania. Powódka, jak wynikało z okoliczności sprawy, nie podjęła działalności konkurencyjnej. Nieskuteczne w ocenie tego Sądu było więc oświadczenie pozwanej spółki z dnia 28 maja 2013 r. o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji. W razie braku odpowiedniego postanowienia uprawniającego pracodawcę do złożenia tego typu oświadczenia jest ono bowiem bezskuteczne. Sąd Rejonowy podkreślił także, że pozwany nie wskazał żadnych okoliczności,

które pozwalałyby na przyjęcie, że żądanie odszkodowania stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Za bezsporną Sąd ten uznał z kolei okoliczność, że powódka w okresie ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2.731,73 zł netto, a więc 3.824,82 zł brutto. Zatem za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji powinna otrzymać kwotę 956,12 zł (3.824,82 zł x 25%).

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 13 grudnia 2013 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną N. P. Spółkę z o.o. w K. od wyżej opisanego wyroku Sądu pierwszej instancji, uznając, że nie zasługiwała ona na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odniósł się do sformułowanych w apelacji pozwanej zarzutów naruszenia przepisów postępowania, to jest art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 203 k.p.c. i art. 193 § 2¹ k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można zgodzić się z pozwaną, że w sprawie nie doszło do skutecznej zmiany powództwa przez jego rozszerzenie.

Sąd drugiej instancji przypomniał, że zgodnie z art. 193 § 2¹ k.p.c. zmiana powództwa może być dokonana jedynie w piśmie procesowym, z wyjątkiem spraw o roszczenia alimentacyjne. W przedmiotowej sprawie powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika domagała się w pozwie zasądzenia łącznie kwoty 7.680 zł tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji. Na rozprawie w dniu 8 kwietnia 2013 r. pełnomocnik powódki oświadczył zaś, że precyzuje żądanie pozwu, domagając się zasądzenia kwoty 12.775,68 zł z ustawowymi odsetkami od daty wytoczenia powództwa. W istocie więc pełnomocnik powódki próbował dokonać zmiany powództwa przez jego rozszerzenie co do należności głównej i dorozumiane cofnięcie żądania w zakresie żądania odsetek ustawowych, których uprzednio żądał w pozwie za wcześniejszy okres. Skoro jednak zmiana powództwa dla swej skuteczności wymaga sformułowania jej w piśmie procesowym, to oświadczenie pełnomocnika powódki na rozprawie nie mogło doprowadzić do skutecznej zmiany żądania powódki określonego w pozwie, co dotyczy także cofnięcia pozwu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, istotne w sprawie jest natomiast, że w dniu 27 maja 2013 r. pełnomocnik powódki złożył pismo procesowe, w którym nastąpiła

skuteczna zmiana powództwa prowadząca do rozszerzenia żądania pozwu. W piśmie tym strona powodowa, ostatecznie precyzując kwotę miesięcznego odszkodowania, jednocześnie rozszerzyła żądanie pozwu, domagając się zasądzenia odszkodowania za kolejne miesiące ponad okres objęty pozwem. Tym samym, skoro pismo to stanowiło rozszerzenie żądania pozwu, to nie można uznać, że dla skutecznego jego złożenia konieczne było zezwolenie sądu, o jakim mowa w art. 207 § 3 k.p.c. i że jako złożone bez takiego zezwolenia powinno podlegać zwrotowi, zgodnie z art. 207 § 6 k.p.c. Sąd Okręgowy nie podzielił także argumentacji pozwanego, że pismo z dnia 27 maja 2013 r. jako złożone z wykorzystaniem sposobu doręczenia, o jakim mowa w art. 132 § 1 k.p.c., nie mogło wywrzeć skutków, jakie wiążą się z wytoczeniem powództwa. Z chwilą doręczenia pozwu następuje zawisłość sporu rozpoznawanego przez sąd (art. 192 k.p.c.). Zawisłość sporu następuje także, zgodnie z art. 193 § 3 k.p.c., z chwilą doręczenia pozwanemu pisma zawierającego zmianę powództwa i odpowiadającego wymogom pozwu (z wyjątkiem sytuacji kiedy powód występuje z nowym roszczeniem zamiast lub obok pierwotnego, a roszczenie to zostaje zgłoszone na rozprawie w obecności pozwanego). W przedmiotowej sprawie dla skutecznego zawiśnięcia sporu w zakresie rozszerzonego powództwa konieczne było zatem, zgodnie z tym przepisem, jedynie doręczenie pozwanemu pisma zawierającego zmianę i odpowiadającego wymogom pozwu. Z literalnego brzmienia powołanego wyżej przepisu art. 193 § 3 k.p.c. nie wynika zaś, że pismo ze zmianą powództwa powinno być doręczone przez sąd. Nadto, z art. 132 § 1¹ k.p.c. wynika, że pismo, w którym następuje zmiana powództwa, nie zostało wymienione w katalogu pism, do których art. 132 § 1 k.p.c. nie ma zastosowania, mimo że został w nim wymieniony m.in. pozew wzajemny. Niewątpliwie pismo z dnia 27 maja 2013 r. odpowiadało z kolei wymogom, o jakich mowa w art. 187 k.p.c. Sąd drugiej instancji podkreślił także, iż Sąd orzekający w sprawie nie został pozbawiony możliwości kontroli takiego pisma pod względem dopuszczalności rozszerzenia powództwa, jak i spełnienia wymogów formalnych, skoro zostało ono wniesione do sądu, a jedynie doręczone w trybie art. 132 § 1 k.p.c.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów apelacyjnych, Sąd Okręgowy podniósł z kolei, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż w dniu 9 listopada 2006 r.

doszło do zawarcia z powódką nowej umowy o pracę. Z dniem 9 listopada 2006 r. powierzono powódce pracę na stanowisku specjalisty ds. zatrudnienia i płac, co należy traktować jedynie jako zmianę dotychczasowego stanowiska pracy. Podkreślić należy, że aneksy z dnia 1 czerwca 2007 r. oraz z dnia 29 maja 2008 r. nadal odwołują się do umowy o pracę zawartej w dniu 1 kwietnia 2000 r. Zauważyć należy także, że zawarcie nowej umowy o pracę w odniesieniu do tzw. klauzuli konkurencyjnej nie ma prawnie doniosłego znaczenia. Klauzula konkurencyjna (art. 101² § 1 k.p.) ma charakter umowy odpłatnej, terminowej i wzajemnej.

Sąd Okręgowy uznał, że świadczenie odszkodowawcze pracodawcy stanowi ekwiwalent świadczenia pracownika polegającego na powstrzymaniu się od działalności konkurencyjnej. Umowa o zakazie konkurencji jest odrębną umową w tym znaczeniu, że stanowi odrębne zobowiązanie, nawet jeżeli jest zamieszczona w dokumencie umowy o pracę. Do kwestii nieuregulowanych w przepisach Kodeksu pracy dotyczących takiej umowy mają zastosowania przepisy Kodeksu cywilnego o umowach wzajemnych, dotyczące wykonywania i skutków niewykonywania zobowiązań z umów wzajemnych. W rozpoznawanej sprawie istotne było to, że strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która w swej treści nie zawierała klauzul dopuszczających jej wcześniejsze rozwiązanie lub uchylenie się od skutków prawnych w drodze jednostronnej czynności prawnej lub innego zdarzenia prawnego (np. odstąpienia od umowy).

W opinii Sądu drugiej instancji, wbrew twierdzeniom skarżącego, nieistnienie lub ustanie przyczyn uzasadniających zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie prowadzi do wygaśnięcia umowy z mocy samego prawa, ale następuje tylko wówczas, gdy takie przyczyny ustania zakazu konkurencji zostały wskazane przez strony jako okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji w drodze czynności prawnej jednej ze stron.

Jednocześnie Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p., która to sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie, stroną umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia staje się nowy pracodawca. Zgodnie z art. 23¹ k.p. w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w

dotychczasowych stosunkach pracy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma charakter mieszany, nie można bowiem przyznać jej wyłącznie charakteru cywilnoprawnego, mimo że wchodzi ona w życie w momencie kiedy stosunek pracy przestaje obowiązywać. Źródłem tej umowy są przepisy Kodeksu pracy i może być zawarta tylko w czasie, kiedy stosunek pracy jeszcze trwa. Charakter i cel tej umowy nie pozwalają na całkowite jej oderwanie od stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, słusznie Sąd pierwszej instancji uznał również, że brak jest podstaw do odmowy uwzględnienia roszczenia powódki na podstawie art. 8 k.p. Powołanych jako uzasadnienie tego zarzutu okoliczności faktycznych skarżący w żaden sposób bowiem nie wykazał. W szczególności brak jest podstaw do przyjęcia, że powódka jako kadrowa „pilnowała”, aby jej umowa nie została formalnie zmieniona w sposób uniemożliwiający wystąpienie z roszczeniem o odszkodowanie po ustaniu stosunku pracy. Z zeznań powódki wynika, że w związku z umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawężyła pole poszukiwania nowego pracodawcy, wykluczając spółki prowadzące działalność konkurencyjną wobec jej byłego pracodawcy. Nie można zatem uznać, że wywiązanie się powódki z nałożonych na nią ograniczeń, a następnie żądanie zasądzenia odszkodowania wynikającego z zawartej umowy o zakazie konkurencji, stanowi nadużycie prawa.

Pozwana N. P. Spółka z o.o. w K. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 grudnia 2013 r., zaskarżając ten wyrok w całości.

W podstawach skargi powołano naruszenie prawa materialnego, to jest: (-) art. 101² § 2 w związku z art. 23¹ § 1 k.p. przez ich błędną interpretację i przyjęcie, że zobowiązania wynikające z umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy, wiążą nowego pracodawcę, który przejął zakład pracy; (-) art. 29 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 65 k.c. przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że zmiana wszystkich postanowień umowy o pracę w drodze porozumienia stron nie prowadzi do rozwiązania poprzednio obowiązującego stosunku pracy i zawiązania się nowego stosunku pracy; (-) art. 101² § 2 k.p. przez jego błędną interpretację i przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji nie wygasa w

razie rozwiązania na mocy porozumienia stron umowy o pracę, do której umowa o zakazie konkurencji była dołączona; (-) art. 8 k.p. w związku z art. 100 § 1 pkt 4 k.p. przez ich niezastosowanie w sprawie i uwzględnienie roszczenia powódki o zapłatę, co stało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono również naruszenie przepisów postępowania, to jest: art. 192 k.p.c. w związku z art. 193 § 3 k.p.c., art. 187 § 1 k.p.c. i art. 132 § 1 k.p.c., z uwagi na ich błędną wykładnię i nieuzasadnione przyjęcie przez Sąd, że rozszerzenie powództwa może nastąpić w piśmie przygotowawczym, nie czyniącym zadość warunkom wynikającym z art. 187 § 1 k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a także art. 321 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie i zasądzenie na rzecz U. K. kwoty wyższej niż wynika z żądania pozwu.

Ostatecznie skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w K. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są trafne.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów sformułowanych w ramach drugiej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy uznaje, że nie są one usprawiedliwione.

Nietrafny jest zarzut naruszenia art. 192 k.p.c. w związku z art. 193 § 3 k.p.c., art. 187 § 1 i art. 132 § 1 k.p.c. Skarżąca opiera go na założeniu, że zmiana powództwa polegająca na jego rozszerzeniu powinna być dokonana w piśmie procesowym spełniającym wymogi przewidziane dla pozwu, doręczonym stronie pozwanej za pośrednictwem sądu. Tymczasem uznane przez Sąd Okręgowy za zawierające skuteczną zmianę powództwa pismo procesowe pełnomocnika powódki z dnia 27 maja 2013 r. nie zostało doręczone pozwanej przez sąd, lecz bezpośrednio przez pełnomocnika, z wykorzystaniem sposobu, o którym mowa w art. 132 § 1 k.p.c. Ponadto, zdaniem skarżącej, nie zawierało ono oznaczenia

nowej wartości przedmiotu sporu. Przedstawione założenie jest jednak trafne jedynie w części. O ile bowiem należy zgodzić się ze skarżącą, że zmiana powództwa (z wyjątkiem spraw o roszczenia alimentacyjne) może być dokonana jedynie w piśmie procesowym, do którego odpowiednio stosuje się art. 187 k.p.c. określający wymogi, którym powinien odpowiadać pozew, gdyż kwestię tę jednoznacznie reguluje art. 193 § 2¹ k.p.c., o tyle błędny jest pogląd skarżącej, że skutki procesowe, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa może wywołać tylko takie pismo procesowe zawierające zmianę powództwa, które zostało złożone w sądzie z odpisem dla strony przeciwnej, doręczonym jej następnie przez sąd.

Wymaga wszakże podkreślenia, że art. 132 k.p.c. wprowadza wyjątek od zasady oficjalności doręczeń. Zgodnie z treścią tego przepisu, w toku sprawy - a więc od momentu doręczenia odpisu pozwu pozwanemu do zakończenia sprawy - adwokaci, radcowie prawni, rzecznicy patentowi oraz radcowie Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa doręczają sobie odpisy pism procesowych z załącznikami, wraz z dowodem doręczenia odpisu stronie przeciwnej lub dowodem jego wysłania pismem poleconym. Jest to obligatoryjna forma doręczeń wszystkich pism procesowych w rozumieniu art. 125 § 1 k.p.c. (por. postanowienie Sadu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r., II 45/13, LEX nr 1375203), które wymagają doręczenia przeciwnikowi procesowemu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2012 r., V CSK 466/12, LEX nr 1289051), stosowana wyłącznie wobec reprezentantów strony pod rygorem zwrotu pisma bez wzywania do usunięcia braków. Z zakresu przedmiotowego takiego sposobu doręczeń zostały zaś wyłączone jedynie ściśle określone rodzaje pism procesowych wymienione w art. 132 § 1¹ k.p.c. Pismo rozszerzające powództwo nie zostało jednakże wymienione w tym przepisie, choć – jak słusznie zauważa Sąd drugiej instancji – wymienia się w nim pozew wzajemny. Nie jest przy tym przekonujący pogląd Sądu Apelacyjnego w Katowicach, na który powołuje się skarżąca, zgodnie z którym „Pismo procesowe, którym następuje rozszerzenie powództwa pełni rolę pozwu i z tej przyczyny do takiego pisma stosuje się odpowiednio art. 187 k.p.c. (art. 193 § 2¹ k.p.c.), jak też wyjaśnia to, że w art. 132 § 1¹ k.p.c. ustawodawca nie wymienił go wśród pism, do których art. 132 § 1 k.p.c. nie ma zastosowania. Rola ta stała się przyczyną, ze względu na którą

ustawodawca w art. 132 § 1 k.p.c. jednoznacznie stwierdził, że obowiązek dokonywania przez profesjonalnych pełnomocników doręczeń między nimi zachodzi: „w toku sprawy”, czyli wtedy, gdy spór już zawiśł, a nie w celu wywołania tego skutku” (por. wyrok tego Sądu z dnia 18 stycznia 2013 r., V ACa 673/12, LEX nr 1267289), skoro rozszerzenie powództwa polegające na ilościowej zmianie dochodzonej należności, jeśli spełnia kryteria określone w art. 193 § 1 k.p.c., stanowi wyłącznie przedmiotową zmianę powództwa, pozostającą bez wpływu na ciągłość postępowania, będącego już w toku. Istota takiej zmiany, opierająca się na ciągłości postępowania, wyklucza bowiem możliwość przyjęcia, iż może ona prowadzić do zamiany dotychczasowego powództwa nowym. Dlatego też, ze względu na to, że zmiana następuje w toku postępowania („w toku sprawy”), wywołuje ona, ale jedynie w zakresie nowo zgłoszonych roszczeń, skutki procesowe z chwilą doręczenia pozwanemu pisma procesowego zawierającego zmianę powództwa. Nie ulega natomiast wątpliwości, że pismo to jest wnoszone „w toku sprawy”, a zatem jeśli jego autorem jest profesjonalny pełnomocnik, to odpis takiego pisma winien być doręczony przeciwnikowi procesowemu w sposób określony w art. 132 § 1 k.p.c., jeżeli i on jest reprezentowany przez jedną z osób wymienionych w tym przepisie. Zresztą, także art. 193 § 3 *in fine* k.p.c., określający moment zawiśnięcia sporu w zakresie rozszerzenia powództwa, wymaga jedynie doręczenia pozwanemu pisma zawierającego taką zmianę i odpowiadającego wymaganiom pozwu, natomiast nie przewiduje, aby pismo takie zostało doręczone pozwanemu przez sąd.

Nie ma również racji skarżąca, podnosząc, że pismo pełnomocnika powódki z dnia 27 maja 2013 r., uznane przez Sąd drugiej instancji za skuteczne rozszerzenie powództwa, nie mogło wyrzeć skutków procesowych także z tej przyczyny, że nie spełniało wymogów określonych w art. 187 k.p.c., gdyż nie zawierało oznaczenia nowej wartości przedmiotu sporu. Zarzut ten nie uwzględnia bowiem całego brzmienia art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c., zgodnie z którym pozew w sprawach o prawa majątkowe powinien wprawdzie zawierać oznaczenie wartości przedmiotu sporu, chyba że przedmiotem sprawy jest oznaczona kwota pieniężna, a tak było w niniejszej sprawie, co jednoznacznie wynika z ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego.

Przedstawiona wyżej argumentacja powoduje, że chybiony jest też sformułowany w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c., niezależnie od tego, że przez brak powołania tego przepisu w związku z przepisami regulującymi postępowanie apelacyjne, został on wadliwie skonstruowany.

Za trafny Sąd Najwyższy uznaje natomiast sformułowany w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia zarzut naruszenia art. 101² § 2 k.p. w związku z art. 23¹ § 1 k.p. przez ich błędną interpretację i przyjęcie, że zobowiązania wynikające z umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy wiążą nowego pracodawcę, który przejął zakład pracy.

Ocena zasadności tego zarzutu wymaga przede wszystkim określenia zakresu przedmiotowego skutków przejścia zakładu pracy, o którym mowa w art. 23¹ k.p. Przepis ten stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Podobnie jak art. 3 dyrektywy 2001/23 z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.U.E.L 2001 Nr 82, poz.16), wprowadza on zasadę automatycznego wstąpienia nowego podmiotu w miejsce dotychczasowego pracodawcy. Pracodawca przejmujący zakład pracy lub jego część staje się stroną istniejących stosunków pracy. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 r., PK 91/10 (LEX nr 687022) uznano, że unormowana w art. 23¹ k.p. instytucja przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę oznacza sytuację, w której konsekwencją transferu jest zmiana pracodawcy i wstąpienie nabywcy zakładu w prawa oraz obowiązki zbywcy, będącego do tej pory stroną w stosunkach pracy z załogą. Skutek ten następuje w chwili przejęcia zakładu, automatycznie, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy. Omawiany przepis wprowadza zatem sukcesję generalną w stosunkach pracy. Do czasu wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy przez pracodawcę, który przejął zakład pracy na podstawie normy prawnej zawartej w tym przepisie, pracodawcę wiążą dotychczasowe warunki umów o pracę.

Treść umownego stosunku pracy jest kształtowana zarówno przez postanowienia umowy o pracę oraz uregulowania specyficznych źródeł prawa pracy, jak również przez powszechnie obowiązujące przepisy ustaw. A zatem w przypadku przejścia zakładu pracy nowego pracodawcę wiążą dotychczasowe warunki umowy o pracę, niezależnie od tego, czy źródłem uprawnień pracowniczych są przepisy prawa pracy, czy postanowienia samych stron zawarte w umowie o pracę. Dotyczy to także postanowień układów zbiorowych pracy, regulaminów i statutów.

W wyroku z dnia 6 maja 2003 r., I PK 237/02 (OSNP 2004 nr 15, poz. 265) Sądu Najwyższego wyraził z kolei pogląd, że norma prawna wynikająca z art. 23¹ k.p. wyłącza modyfikowanie przez pracodawców treści stosunków pracy na podstawie art. 353¹ k.c. Wynika to z bezwzględnego charakteru przepisu. Tezę tę Sąd Najwyższy uzupełnił jednak zastrzeżeniem, iż taka modyfikacja jest ewentualnie dopuszczalna, gdy wynika to z wyraźnej woli obu stron i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika określonych w art. 23¹ k.p.

Wypada zatem stwierdzić, że np. prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród stanowi istotny element treści stosunku pracy i wobec tego obowiązek respektowania tego prawa przechodzi na nowego pracodawcę (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., III ZP 35/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 474). Elementem treści stosunku pracy są także np. zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej oraz odprawy rentowej i ekspektatywa ich otrzymania w określonym czasie. Związanie to wynika z samej instytucji wstąpienia nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy z pracownikami przejmowanego zakładu, a nie z odpowiedzialności za zobowiązania powstałe przed tym przejściem. Zachodzi jedynie taka zmiana, że poprzednio wynikały one z postanowień układu zbiorowego lub z zakładowego porozumienia płacowego, a po przejściu stają się treścią umowy o pracę. Oznacza to, że mogą być one zmienione, ale tylko w formie przewidzianej prawem pracy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 189).

Również w myśl przepisów zawartych w ustawie z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz.U. z 1996 r. Nr 70,

poz. 335 ze zm.), w razie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. na pracodawcę zobowiązanego do tworzenia funduszu, fundusz pracodawcy przejmującego przejmuje środki pieniężne, należności i zobowiązania funduszu pracodawcy przekazującego (art. 7 ust. 3 u.z.f.ś.s.).

Do treści stosunku pracy nie wchodzi natomiast co do zasady prawa i obowiązki pracownika wynikające z jego udziału w pracowniczym programie emerytalnym, na mocy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych. Programy te stanowią uzupełnienie powszechnego systemu ubezpieczenia społecznego. Zawierane są na zasadzie dobrowolności z pracodawcą. Składki płacone obowiązkowo przez pracodawcę i dobrowolnie przez pracownika trafiają do wybranej przez pracodawcę instytucji finansowej. Prawa i obowiązki wynikające z przystąpienia do programu nie należą do elementów jakie składają się na treść stosunku pracy. Są one jedynie ze stosunkiem pracy związane. Jednakże ustawa o pracowniczych programach emerytalnych w art. 7 ust. 4 stanowi wprost, iż nowy pracodawca (którym stał się na podstawie nabycia zakładu pracy w całości lub jego zorganizowanej części lub połączenia pracodawców prowadzących programy) wchodzi w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy wynikające z umowy zakładowej.

Podsumowując ten wątek rozważań Sąd Najwyższy uznaje zatem, że art. 23¹ k.p. przewiduje skutek w postaci automatycznego wstąpienia nowego pracodawcy w istniejący stosunek pracy, ale już nie w ogół stosunków prawnych łączących pracodawcę i pracownika. Skutek z art. 23¹ § 1 k.p. nie obejmuje więc praw i obowiązków wynikających z innych stosunków prawnych związanych z zatrudnianiem pracowników, np. z umowy ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków, a także z cywilnoprawnych umów o świadczenie usług takich, jak umowa zlecenia, agencyjna, nakładcza (zob. Zbigniew Hajn, Zmiana pracodawcy komentarz praktyczny ABC nr 688 92). Wniosek taki można wyprowadzić z analizy treści art. 23¹ § 1 k.p., który stwierdza automatyzm przejęcia praw i obowiązków pracowniczych, wynikających jedynie ze stosunków pracy oraz z art. 23¹ § 2 k.p., statuującego solidarną odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy. Sąd Najwyższy w obecnym

składzie przychyła się też do poglądu wyrażonego przez Z. Hajna, zgodnie z którym nie może być zaakceptowane rozszerzające interpretowanie art. 23¹ § 1 k.p. Autor ten wskazuje, że za ścisłą wykładnią powołanych wyżej przepisów przemawia zasada wykładni prawa, w myśl której znaczenie normy prawnej wynikające jasno z literalnej wykładni nie powinno być korygowane w drodze wykładni celowościowej.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Najwyższy uznaje, że zasadniczym problemem w niej występującym jest kwestia, czy umowa o zakazie konkurencji stanowi część stosunku pracy i tym samym czy wynikające z niej zobowiązania pracodawcy ulegają przejęciu przez nowego pracodawcę. Aby kwestię tę rozstrzygnąć niezbędne jest zatem dokonania analizy charakteru umowy o zakazie konkurencji.

W tym zakresie należy na wstępie zauważyć, że pracownik może być objęty zakazem konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.) lub po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.).

W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z umową o zakazie konkurencji zarówno w czasie trwania, jak i po ustaniu stosunku pracy, z tym że wywodzone z tej umowy roszczenie odszkodowawcze dochodzone przez powódkę jest związane z klauzulą konkurencyjną po ustaniu stosunku pracy. Jej treścią jest zobowiązanie się pracownika do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości, mającego stanowić rekompensatę zarobków utraconych przez pracownika wskutek objęcia go ograniczeniem dotyczącym powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.

Istotną cechą umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest to, że czas jej obowiązywania wykracza poza okres związania stron stosunkiem pracy. Wykonanie wynikających z umowy uprawnień i obowiązków stron następuje dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy. Natomiast umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o której stanowi art. 101² k.p., może być zawarta tylko w czasie trwania stosunku pracy. Zdolność do zawarcia takiej umowy mają bowiem tylko pracodawca i pracownik, a zatem strony

stosunku pracy. Jednakże umowa ta dotyczy niewątpliwie czasu po definitywnym ustaniu stosunku pracy. Inaczej rzecz ujmując, będący istotą tej umowy zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy. Umowa ta ma bowiem zagwarantować pracodawcy (ściślej: byłemu pracodawcy) ochronę jego interesów, które mogłyby zostać naruszone lub zagrożone podjęciem przez pracownika (ściślej: byłego pracownika) działalności konkurencyjnej. Istotą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o jakiej mowa w art. 101² k.p., jest zatem związanie nią stron dotychczasowego stosunku pracy, który definitywnie ustał - a więc byłego pracownika i byłego pracodawcy.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została wyraźnie przeciwstawiona zakazowi konkurencji obowiązującemu pracownika w czasie trwania stosunku pracy (niezależnie od tego, czy została w tym przedmiocie zawarta oddzielna umowa na podstawie art. 101¹ k.p., czy też obowiązek ten wynika z ogólnych przepisów dotyczących obowiązków pracownika, a w szczególności z art. 100 § 2 k.p.). Również względy celowościowe i funkcjonalne nakazują odnosić zakaz konkurencji, o którym stanowi art. 101² k.p., do czasu, jaki następuje po definitywnym ustaniu stosunku pracy, choćby stosunek ten wynikał z kilku kolejno po sobie następujących umów terminowych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PZP 5/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 259).

Zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w orzecznictwie, utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym klauzula konkurencyjna (art. 101² k.p.) nie jest częścią umowy o pracę, zaś odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji nie stanowi wynagrodzenia za pracę i nie podlega ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę. Skoro klauzula konkurencyjna nie jest objęta pojęciem warunków umowy o pracę, to nie stosuje się do niej także, między innymi, ograniczeń wynikających z art. 39 k.p. W wyroku z dnia 10 października 2002 r., I PKN 560/01 (OSNP - wkładka 2003 nr 3) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wynagrodzenie za pracę jest obowiązkowym, okresowym świadczeniem ze stosunku pracy, odwzajemniającym pracę i powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom

wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (78 k.p.). Natomiast zobowiązanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji nie jest zobowiązaniem ze stosunku pracy, pomimo że jest ze stosunkiem pracy ściśle związane. Odszkodowanie nie jest zatem składnikiem wynagrodzenia za pracę. Nie może nim być także dlatego, że ma charakter kompensacyjny, gdy tymczasem wynagrodzenie za pracę jest czynnością majątkowo przysparzającą. Natomiast w wyroku z 12 listopada 2003 r., I PK 591/02 (OSNP 2004 nr 20, poz. 349) Sąd Najwyższy stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie stanowi elementu umowy o pracę. Nie ma wprawdzie przeszkód, aby umowę taką, zwaną również klauzulą konkurencyjną, zamieścić w umowie o pracę, nie przesądza to jednak, aby wskutek tego klauzula konkurencyjna stawała się elementem (warunkiem, jednym z *essentialia negotii*) umowy o pracę. W tymże wyroku stwierdzono także, że przewidziana w art. 42 k.p. instytucja wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy nie ma zastosowania do klauzuli konkurencyjnej.

Odnosnie do charakteru umowy o zakazie konkurencji wypowiadał się Sąd Najwyższy również w wyroku z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08 (LEX nr 523529) stwierdzając, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. Nie jest, co do zasady, kwestionowana możliwość stosowania do klauzuli konkurencyjnej, przez art. 300 k.p., przepisów Kodeksu cywilnego. Nie można więc zasadnie przyjmować, że umowa o zakazie konkurencji jest umową z zakresu prawa pracy.

W tym samym tonie wypowiadał się Sąd Najwyższy również w najnowszych orzeczeniach. W wyroku z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 153/12 (LEX nr 1396408) stwierdził bowiem, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową wzajemną, której podstawową cechą jest zobowiązanie się obu stron w ten sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej (art. 487 § 2 k.c.). Podobnie w wyroku z dnia 23 maja 2013 r., II PK 266/12 (M.P.Pr. 2013 nr 9, s. 482-484) wyjaśniono, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy. Owa odrębność wyraża się przede wszystkim w wymaganiu zawarcia jej w szczególnej formie, w szczególności w stosunku do

umowy o pracę warunkach jej wykonywania, w tym w szczególnej odpowiedzialności za jej niewykonywanie oraz swoistym unormowaniu odszkodowania za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych. Odrębność tę potwierdzają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28.05.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracowniczych (Dz.U. Nr 62, poz. 286). Owa odrębność powoduje, że umowę tę można kwalifikować jako umowę z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego.

Powyższa linia orzecznicza znalazła potwierdzenie także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2014 r., II PK 273/13 (LEX nr 1461235), w którym wyrażono pogląd, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.) jest umową wzajemną, której podstawową cechą jest zobowiązanie się obu stron w ten sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej.

Podzielając przedstawione wyżej poglądy judykatury Sąd Najwyższy w obecnym składzie uznaje zatem, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy, który podlega regulacji z art. 23¹ k.p., w związku z czym wynikające z niej zobowiązanie do wypłaty odszkodowania nie przechodzi na nowego pracodawcę. Jeśli bowiem wspomniana umowa jest umową odrębną od umowy o pracę, a nadto nie jest objęta pojęciem warunków umowy o pracę, zaś przewidziane w niej odszkodowanie nie stanowi wynagrodzenia za pracę ani też innego świadczenia związanego z pracą w rozumieniu art. 77¹ k.p., to nie jest objęta treścią stosunku pracy, którego stroną staje się nowy pracodawca na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. Ze względu na to, iż będący istotą tej umowy zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy, brak jest także podstaw do przyjęcia, aby nowy pracodawca (solidarnie z dotychczasowym) odpowiadał za wynikające z niej zobowiązania na podstawie art. 23¹ § 2 k.p., zwłaszcza że i ten przepis przewiduje odpowiedzialność wyłącznie za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy.

Wyrażając taki pogląd Sąd Najwyższy w obecnym składzie zauważa wprawdzie, iż Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 stycznia 2005 r., I PK 96/04 (niepublikowanym, ale powołanym następnie w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 lutego 2008 r., I PK 193/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 91) stwierdził, iż „zgodnie z art. 23¹ k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przejście pierwotnego pracodawcy powodów przez stronę pozwaną stanowiło przejście zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. ze skutkami przewidzianymi w tym przepisie, obejmującymi również prawa i obowiązki z umowy o zakazie konkurencji”, jednakże stwierdzeniu temu nie towarzyszyła jakakolwiek argumentacja, która potwierdzałaby jego trafność. Dlatego też Sąd Najwyższy w obecnym składzie, z przyczyn wcześniej przytoczonych, nie podziela stanowiska zawartego w wyroku z dnia 11 stycznia 2005 r., I PK 96/04, uznając je za nieprzekonujące.

Za nieuzasadniony Sąd Najwyższy uznaje z kolei sformułowany w ocenianej skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 100 § 1 pkt 4 k.p. przez ich niezastosowanie w sprawie i uwzględnienie roszczenia powódki o zapłatę, co zdaniem skarżącej stało w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Jak wyjaśniono powyżej, zmiana podmiotowa po stronie pracodawcy następuje z mocy prawa, w związku z tym nie podlega ocenie w aspekcie nadużycia prawa (art. 8 k.p.). Pracownik nie może nadużyć prawa, skoro stał się pracownikiem nowego pracodawcy z woli samego ustawodawcy (automatycznie) i niezależnie od swojego zachowania się. Skutek wynikający z art. 23¹ § 1 k.p. jest zatem niezależny od podjęcia przez pracownika pracy u nowego pracodawcy.

Równie niezasadny jest zarzut naruszenia art. 101² § 2 k.p. przez przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji nie wygasa w razie rozwiązania na mocy porozumienia stron umowy o pracę, do której umowa o zakazie konkurencji była dołączona. Utrwalone jest bowiem w orzecznictwie stanowisko, zgodnie z którym, jeśli strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która w swojej treści nie zawierała klauzul dopuszczających jej wcześniejsze rozwiązanie lub uchylenie się żadnej ze stron od skutków prawnych w drodze jednostronnej czynności prawnej lub innego zdarzenia prawnego (np. prawa odstąpienia od tej

umowy), a strony nie rozwiązały tej umowy w drodze porozumienia, to zarówno jednostronne rozwiązanie tej umowy, jak i rozwiązanie stosunku pracy, nie może wywołać skutku (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239 i z dnia 13 kwietnia 2005 r. II PK 258/04, OSNP 2005 nr 22, poz. 356).

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje natomiast kwestia oceny zarzutu naruszenia art. 29 § 1 w zw. z art. 30 § 1 pkt. 1 k.p. oraz art. 65 k.c. przez przyjęcie, że zmiana wszystkich postanowień umowy o pracę w drodze porozumienia stron, nie prowadzi do rozwiązania poprzednio obowiązującego stosunku pracy i zawiązania się nowego stosunku pracy. Jak wskazano wyżej, a także jak słusznie przyjął Sąd Okręgowy, zawarcie nowej umowy o pracę pozostaje bowiem bez znaczenia dla bytu prawnego klauzuli konkurencyjnej, która aktualizuje się dopiero po definitywnym ustaniu stosunku pracy, choćby stosunek ten wynikał z kilku kolejno następujących po sobie umów terminowych.

Kierując się więc przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.