

Sygn. akt III AUa 29/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Gawda
Sędziowie:	SA Krzysztof Szewczak (spr.) SA Krystyna Smaga
Protokolant: stażysta Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2014 r. w Lublinie

sprawy T. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o prawo do świadczenia przedemerytalnego

na skutek apelacji wnioskodawcy T. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 23 października 2013 r. sygn. akt VII U 579/13

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 29/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 lutego 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. odmówił przyznania T. K. prawa do świadczenia przedemerytalnego, gdyż rozwiązanie stosunku pracy łączącego ubezpieczonego z (...) sp. z o.o. w R. nie nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowników w razie niewypłacalności pracodawcy.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł T. K. zarzucając obrazę prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 2 ust. 1 pkt 6 w zw. z art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych oraz błąd w ustaleniach faktycznych sprowadzający się do ustalenia, że nie można przyjąć, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu niewypłacalności pracodawcy.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczony podniósł, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i świadectwie pracy przyczyna rozwiązania umowy o pracę określona została jako „likwidacja stanowiska pracy w związku z zamknięciem zakładu”.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 23 października 2013 r. Sąd Okręgowy w Lublinie – VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących podstawach faktycznych i prawnych.

T. K., ur. (...), do 31 grudnia 2011 r. legitymuje się okresem ubezpieczenia wynoszącym 39 lat, 3 miesiące i 19 dni. Przez okres 6 miesięcy pobierał zasiłek dla bezrobotnych, jest nadal zarejestrowany jako bezrobotny, nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny podjęcia odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, złożył wniosek w terminie 30 dni od wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Powyższe okoliczności były bezsporne między stronami.

Od 15 stycznia 2009 r. do 30 czerwca 2012 r. ubezpieczony był pracownikiem (...) spółki z o.o. w R.. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem określona została jako „likwidacja stanowiska pracy w związku z zamknięciem Zakładu Produkcyjnego w kol. (...)W świadectwie pracy z 2 lipca 2012 r., sprostowanym następnie 3 września 2012 r., jako przyczynę ustania stosunku pracy pracodawca wskazał „rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w związku z likwidacją stanowiska pracy – zamknięcie zakładu produkcyjnego”. Sąd Okręgowy wskazał, że Zakład (...) w K. H., w którym ubezpieczony świadczył pracę, należy do masy upadłości Z. K., prowadzącego działalność gospodarczą. Zakład ten w okresie od 2 grudnia 2009 r. do 30 kwietnia 2012 r. był dzierżawiony przez (...) sp. z o.o. w R.. Postanowieniem z dnia 2 stycznia 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi ogłosił upadłość obejmującą likwidację majątku dłużnika (...) sp. z o.o. w R..

Sąd Okręgowy wskazał, że w przypadku T. K., który nie ukończył 60 lat i nie legitymował się stażem 40 lat okresów składkowych i nieskładkowych do dnia rozwiązania stosunku pracy, kryterium uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego było wykazanie przesłanek warunkujących nabycie prawa do tego świadczenia określonych w art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t. j. Dz. U. z 2013 r. poz. 170), czyli posiadania okresu uprawniającego do emerytury wynoszącego co najmniej 39 lat do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy z powodu: 1/ likwidacji pracodawcy lub 2/ niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, tj. ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121 ze zm.), u którego był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy.

Sąd Okręgowy wskazał, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było, czy we wskazanych bezspornych okolicznościach można uznać, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, jak twierdził ubezpieczony, czy też nie. Kwalifikacja ta należy do sfery oceny prawnej sprawy. Warunek ten, w ocenie Sądu Okręgowego, nie został spełniony.

Sąd Okręgowy nie zgodził się z argumentacją ubezpieczonego, iż skoro przyczyna rozwiązania stosunku pracy została określona jako „likwidacja stanowiska pracy w związku z zamknięciem zakładu produkcyjnego”, oznacza to likwidację pracodawcy lub jego niewypłacalność. Podkreślił, że nie można utożsamiać likwidacji stanowiska pracy - nawet połączonego z zamknięciem zakładu produkcyjnego - z likwidacją pracodawcy. Likwidacja stanowiska i zakładu produkcyjnego w K. (...) (a faktycznie zakończenie okresu jego dzierżawy przez pracodawcę) nie oznacza, że nastąpiła likwidacja pracodawcy (...) sp. z o.o. jako podmiotu prawnego w rozumieniu obowiązujących przepisów prawa. Sąd wskazał, że likwidacja pracodawcy jest pojęciem prawnym niezdefiniowanym w ustawie o świadczeniach przedemerytalnych. Sięgając jednak pomocniczo do orzecznictwa dotyczącego pojęcia „likwidacji pracodawcy” na

gruncie art. 41⁽¹⁾k.p. można stwierdzić, że skutkiem likwidacji pracodawcy w znaczeniu przedmiotowym jest jego unicestwienie, zaś w znaczeniu podmiotowym - zakończenie jego bytu prawnego, co oznacza, że przestaje istnieć podmiot, który mógłby dokonywać czynności prawnych wobec pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 2008 r., II PK 44/08, OSNP 2010/5-6/58). Zgodnie z przepisem art. 274 § 1 k.s.h. otwarcie likwidacji spółki z ograniczoną odpowiedzialnością następuje z dniem uprawomocnienia się orzeczenia o rozwiązaniu spółki przez sąd, powzięcia przez wspólników uchwały o rozwiązaniu spółki lub zaistnienia innej przyczyny jej rozwiązania. W ocenie Sądu Okręgowego ubezpieczony nie wykazał, aby zaszła którakolwiek z przesłanek otwarcia likwidacji pracodawcy. Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy niewypłacalność pracodawcy będącego przedsiębiorcą zachodzi, gdy sąd upadłościowy na podstawie przepisów Prawa upadłościowego i naprawczego wyda m.in. postanowienie o ogłoszeniu upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku dłużnika. Datą niewypłacalności jest w tym wypadku data wydania postanowienia sądu upadłościowego o ogłoszeniu upadłości pracodawcy. W rozpoznawanej sprawie pracodawca ubezpieczonego stał się niewypłacalny w rozumieniu powołanych przepisów z dniem 2 stycznia 2013 r. Rozstrzygnięcie sprawy wymagało więc oceny, czy niewypłacalność w dniu 2 stycznia 2013 r. mogła być uznana za powód wypowiedzenia ubezpieczonemu umowy o pracę dokonanego w marcu 2012 r., ze skutkiem na 30 czerwca 2012 r. Sąd Okręgowy stwierdził, że skoro z treści przywołanych przepisów wynika jednoznacznie, że prawo do świadczenia przedemerytalnego warunkuje rozwiązanie stosunku pracy z powodu niewypłacalności pracodawcy, a datą niewypłacalności jest data ogłoszenia upadłości, to oczywistym jest, że te dwa zdarzenia muszą pozostawać ze sobą w związku, również czasowym. Z drugiej strony, choć datą ogłoszenia upadłości i niewypłacalności jest data wydania postanowienia o upadłości, to postanowienie to potwierdza stan niewypłacalności istniejący już wcześniej, bowiem upadłość ogłasza się w stosunku do dłużnika, który stał się niewypłacalny, zaś dłużnika uważa się za niewypłacalnego, jeżeli nie wykonuje swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych, przy czym dłużnika będącego osobą prawną albo jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, uważa się za niewypłacalnego także wtedy, gdy jego zobowiązania przekroczą wartość jego majątku, nawet wówczas, gdy na bieżąco te zobowiązania wykonuje (art. 10 i 11 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz.U.2012.1112 j.t. ze zm.)). Należało więc, w ocenie Sądu Okręgowego, ostrożnie dopuścić możliwość uznania rozwiązania stosunku pracy wyprzedzającego datę niewypłacalności za dopuszczalne na gruncie art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy, pod warunkiem udowodnienia przez ubezpieczonego, że zdarzenia te faktycznie były w związku przyczynowym. Im krótszy jest dzielący je okres, tym większe prawdopodobieństwo, że związek ten rzeczywiście wystąpił, biorąc pod uwagę między innymi to, że na osobach uprawnionych do reprezentacji dłużnika spoczywa obowiązek zgłoszenia wniosku o ogłoszenie upadłości nie później niż w terminie dwóch tygodni od dnia, w którym wystąpiła podstawa do ogłoszenia upadłości (art. 21 ustawy Prawo upadłościowe i naprawcze). Sąd Okręgowy wskazał, że w rozpoznawanej sprawie oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy złożone zostało w marcu 2012 r., skutek oświadczenia nastąpił 30 czerwca 2012 r. Wskazana przyczyna tego działania dotyczy likwidacji stanowiska pracy i zamknięcia zakładu produkcyjnego, co jednak nie może być uznane nawet za sugestię, że pracodawca znajdował się już wówczas w trudnej sytuacji ekonomicznej, grożącej niewypłacalnością. Upadłość ogłoszona została dopiero 2 stycznia 2013 r. W tej sytuacji nie można racjonalnie uznać, że zdarzenia te pozostawały w związku, a niewypłacalność była powodem rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego nie było zatem podstaw do przyjęcia, że w okolicznościach niniejszej sprawy spełnione zostały przesłanki wymagane dla nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego z art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, bowiem rozwiązanie stosunku pracy ubezpieczonego nie nastąpiło z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy. W konsekwencji należało uznać, że zaskarżona decyzja jest prawidłowa, bowiem prawo do świadczenia przedemerytalnego ubezpieczonemu nie przysługuje.

Apelację od powyższego wyroku wniósł T. K. zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez niewłaściwą interpretację art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t. j. Dz. U. 2013, poz. 170). Wnosił o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez uwzględnienie złożonego odwołania, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji T. K. podniósł, że ustawodawca tworząc art. 2 ust. 1 pkt 6 cyt. wyżej ustawy, dokonał tego w oparciu o swoją wiedzę w zakresie działania zakładów pracy, ich sytuacji ekonomicznej, a także w zakresie procesów gospodarczych kształtujących stopę bezrobocia. Ustawodawca, zdaniem apelanta, stworzył domniemanie, zgodnie z którym pracodawca, który w jednym roku kalendarzowym nie zwolni pracowników mimo sytuacji określonej jako niewypłacalność, w kolejnym roku „w najlepszym przypadku” dokona wobec nich zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Inne płynące z takiej analizy przytoczonych unormowań domniemanie uprawnia, zdaniem skarżącego, do stwierdzenia, że zrealizowanie się co najmniej jednej przesłanki niewypłacalności w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, nawet przy najdalej posuniętych staraniach pracodawcy o utrzymanie poziomu zatrudnienia, nie chroni pracownika przed zwolnieniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, a oparte na takich podstawach rozwiązanie stosunku pracy nie jest bardziej oddalone od daty zajścia przesłanek niewypłacalności, aniżeli rok.

W ocenie apelanta okoliczności przedmiotowej sprawy jednoznacznie wskazują, że powodem rozwiązania z nim stosunku pracy była faktyczna niewypłacalność pracodawcy w rozumieniu art. 8a ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Zdaniem apelanta powyższy przepis ma zastosowanie w niniejszej sprawie, bowiem ustalony stan faktyczny wyraźnie wskazuje, że niewypłacalność pracodawcy istniała co najmniej w dniu rozwiązania stosunku pracy. T. K. wskazał, że podobny stan faktyczny był przedmiotem rozważań Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 26 lutego 2013 r., sygn. III AUa 30/13, w którym potwierdzono zasadność przyznania świadczenia przedemerytalnego w przypadku niewypłacalności faktycznej.

Na rozprawie apelacyjnej T. K. podniósł, że Sąd pierwszej instancji nie wziął pod uwagę okoliczności, iż w sprawie niniejszej likwidacja stanowiska pracy wiązała się z zamknięciem zakładu pracy, w tym ze zwolnieniem całości załogi.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie przedstawiając logiczną argumentację prawną. Ustalenia sądu I instancji i wyprowadzone na ich podstawie wnioski Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje za własne. Sprawia to, że nie zachodzi potrzeba powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych oraz dokonanej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku interpretacji przepisów prawa mających zastosowanie w niniejszej sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997 r., sygn. II UKN 61/97 – OSNAP 1998 r., nr 3, poz. 104; wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 1998 r., sygn. II CKN 923/97 – OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 r., sygn. I PKN 21/98 – OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Odnosząc się bezpośrednio do zarzutów apelacji należy stwierdzić ich bezzasadność.

Kwestią sporną w niniejszym postępowaniu było ustalenie, czy T. K. spełnia wszystkie konieczne przesłanki do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (t. j. Dz. U. 2013, poz. 170), a w szczególności czy spełniona została przesłanka rozwiązania stosunku pracy z apelującym z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego podzielić należy stanowisko Sądu Okręgowego, że T. K. nie wykazał zaistnienia powyższej przesłanki, koniecznej do nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

T. K., zatrudniony od 15 stycznia 2009 r. do 30 czerwca 2012 r. przez (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w R., w powyższym okresie świadczył pracę w Zakładzie (...) w K. H., dzierżawionym przez tę spółkę. W świadectwie pracy z 2 lipca 2013 r., sprostowanym następnie 3 września 2012 r., jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazano „rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w związku z likwidacją stanowiska pracy – zamknięcie zakładu produkcyjnego”. Podzielić należy stanowisko Sądu Okręgowego, że nie można utożsamiać

likwidacji stanowiska pracy, nawet połączonego z zamknięciem zakładu produkcyjnego, z likwidacją pracodawcy. Likwidacja stanowiska i zakładu produkcyjnego w K. (...) w czerwcu 2012 r. nie oznacza, że nastąpiła wówczas likwidacja pracodawcy (...) sp. z o.o. jako podmiotu prawnego w rozumieniu obowiązujących przepisów prawa. Dopiero bowiem postanowieniem z 2 stycznia 2013 r., a zatem po upływie pół roku od rozwiązania stosunku pracy z T. K. przez spółkę, Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi ogłosił upadłość (...) spółki z o.o. w R..

Zasadnie przyjął również Sąd Okręgowy, iż niewypłacalność pracodawcy ogłoszona w dniu 2 stycznia 2013 r. nie może być uznana za powód wypowiedzenia ubezpieczonemu umowy o pracę dokonanego w marcu 2012 r., ze skutkiem na 30 czerwca 2012 r. Słusznie wskazał Sąd Okręgowy, że pomiędzy ogłoszeniem upadłości i powstaniem niewypłacalności pracodawcy istnieje zależność, bowiem postanowienie o ogłoszeniu upadłości potwierdza stan niewypłacalności istniejący już wcześniej. Niemniej jednak ubezpieczony nie udowodnił na żadnym etapie postępowania istnienia związku przyczynowego pomiędzy datą rozwiązania z nim stosunku pracy a powstaniem niewypłacalności pracodawcy. Podzielić należy stanowisko Sądu Okręgowego, że z uwagi na znaczny, półroczny okres czasu, jaki dzielił datę rozwiązania stosunku pracy oraz datę ogłoszenia upadłości, powyższe zdarzenia nie pozostawały w związku, skutkującym możliwością zastosowania w sprawie art. 2 ust. 1 pkt 6 cyt. ustawy.

Odnosząc się natomiast do podnoszonego w apelacji argumentu, iż w niniejszej sprawie zachodziła tzw. faktyczna niewypłacalność pracodawcy, stwierdzić należy nietrafność powyższego zarzutu.

Zgodnie z art. 8a ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t. j. Dz.U.2014.272) niewypłacalność pracodawcy, o którym mowa w art. 2 ust. 1, zachodzi również w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, trwającego dłużej niż 2 miesiące (ust. 1). Datą wystąpienia niewypłacalności pracodawcy jest dzień upływu terminu, o którym mowa w ust. 1 (ust. 2 cyt. ustawy).

W ocenie Sądu Apelacyjnego T. K. nie udowodnił w procesie, że w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie z nim stosunku pracy zaistniała faktyczna niewypłacalność spółki (...). W szczególności nie wykazał, że przez okres dwóch miesięcy, poprzedzający rozwiązanie z nim stosunku pracy, nie wypłacano mu wynagrodzenia za świadczoną pracę ze względu na zaprzestanie działalności przez pracodawcę. Okoliczność, iż doszło do zamknięcia zakładu produkcyjnego, w którym T. K. świadczył pracę, nie uprawnia do konkluzji, że spółka (...) zaprzestała działalności, a co za tym idzie od dłuższego nie dysponowała środkami na zaspokojenie roszczeń pracowniczych osób przez siebie zatrudnionych w Zakładzie (...) w K. H. i roszczeń tych nie zaspokajała. Wobec powyższego nie sposób przyjąć, jak chce tego skarżący we wniesionej apelacji, że powodem rozwiązania stosunku pracy była faktyczna niewypłacalność pracodawcy, istniejąca co najmniej w dniu rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczonym.

Przywołane w uzasadnieniu apelacji orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 26 lutego 2013 r., sygn. III AUa 30/13, nie znajduje zastosowania w przedmiotowej sprawie, dotyczy bowiem odmiennego stanu faktycznego. W powyższym wyroku Sąd Apelacyjny uchylił zaskarżone orzeczenie sądu I instancji z uwagi na to, że sąd ten stwierdziwszy, iż odwołującemu się przysługuje prawo do świadczenia przedemerytalnego, nie sprecyzował w sposób jednoznaczny, na jakiej podstawie przyznał odwołującemu się to prawo. Sąd pierwszej instancji nie poczynił też szczegółowych ustaleń w zakresie istnienia faktycznej niewypłacalności pracodawcy w sytuacji, gdy istniały ku temu przesłanki.

W sprawie niniejszej T. K. na etapie postępowania apelacyjnego podniósł, że w niniejszej sprawie zachodziła tzw. faktyczna niewypłacalność pracodawcy, nie poparł jednakże powyższych twierdzeń jakimikolwiek dowodami. Z ustalonego stanu faktycznego nie wynika zatem spełnienie przesłanki istnienia faktycznej niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu art. 8a cyt. ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Reasumując, stwierdzić należy, że T. K. nie spełnia wszystkich warunków koniecznych dla przyznania mu prawa do świadczenia przedemerytalnego na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 6 ustawy z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych, gdyż nie wykazał, iż rozwiązanie stosunku pracy z (...) spółką z o.o. w R. nastąpiło z powodu

likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Zaskarżony wyrok jest zatem prawidłowy i musi się ostać, apelacja nie zawiera zaś żadnej argumentacji przemawiającej za uwzględnieniem wniesionego środka zaskarżenia.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny orzekł, na podstawie art. 385 k.p.c., jak w sentencji.