



Sygn. akt I PK 33/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Piotr Prusinowski
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa B.N.
przeciwko Ix. Spółce Akcyjnej w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 stycznia 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...] z dnia 28 lipca 2015 r., sygn. akt IX Pa .../15,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od powoda na rzecz strony
pozwanej tytułem zwrotu postępowania kasacyjnego kwotę 120
(sto dwadzieścia) zł.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 listopada 2014 r., VII P .../14, Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] oddalił powództwo B.N. przeciwko Ix.

Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwana spółka prowadzi działalność gospodarczą w zakresie usług maklerskich; w szczególności zajmuje się pośrednictwem w obrocie instrumentami finansowymi. W związku z uruchomieniem w roku 2012 usługi F. pozwana zatrudniła powoda w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku naczelnika wydziału rynków zagranicznych w [...] za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 14.000 zł. Powód został zapoznany z treścią instrukcji (regulaminów) obowiązujących w spółce, w tym z „Regulaminem przeciwdziałania konfliktom interesów związanym z dodatkową aktywnością zawodową pracowników” (dalej: Regulamin). Zgodnie z postanowieniami Regulaminu pracownicy pozwanej zostali zobowiązani między innymi do informowania pracodawcy o zamiarze podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej oraz o objęciu funkcji w organie statutowym innej spółki. W maju 2013 r. powód wraz z T. H. i M. P. postanowił założyć internetowy portal społecznościowy i w ramach tego przedsięwzięcia utworzył spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością I. z siedzibą w K. Spółka ta została wpisana do rejestru przedsiębiorców w dniu 11 stycznia 2013 r. a powód objął w niej funkcję prezesa zarządu. W rzeczywistości spółka nie uruchomiła działalności. Powód nie powiadomił pozwanego pracodawcy ani o zamiarze założenia spółki I., ani o objęciu w niej funkcji prezesa zarządu, bo uznał, że działalność tego podmiotu nie będzie konkurencyjna względem pracodawcy i dlatego poczuł się zwolniony z wykonania obowiązków informacyjnych przewidzianych Regulaminem. Pod koniec sierpnia 2013 r. pozwana z Internetu dowiedziała się o piastowaniu przez powoda funkcji w zarządzie spółki I. i w dniu 4 września 2013 r. złożyła powodowi oświadczenie rozwiązujące umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu naruszenia postanowień Regulaminu przez niepowiadomienie pracodawcy o zamiarze podjęcia dodatkowej działalności zawodowej i objęciu funkcji prezesa zarządu w spółce I.. Jako dodatkową przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano naruszenie przez powoda zakazu konkurencji w związku z pełnieniem przez niego funkcji prezesa zarządu spółki I..

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że

powództwo nie jest uzasadnione. Powód został zapoznany z treścią postanowień regulaminowych dotyczących przeciwdziałaniu konfliktom interesów, a więc doskonale wiedział, jakie spoczywają na nim obowiązki informacyjne względem pracodawcy. Powód przez niezawiadomienie pracodawcy o zamiarze podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej, jak również o jej podjęciu, świadomie (umyślnie) naruszył obowiązki informacyjne wynikające z Regulaminu. Tymczasem dbałość o dobro pracodawcy jest podstawowym obowiązkiem każdego pracownika bez względu na zajmowane przez niego stanowisko służbowe. Sąd Rejonowy zaakcentował, że powód w następstwie zawarcia umowy o pracę miał pełną świadomość, jakie warunki stawiał mu pracodawca odnośnie do możliwości podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej. Nałożenie spornych obowiązków w Regulaminie było zaś uzasadnione szczególnym interesem pozwanej spółki (prowadzeniem działalności maklerskiej) i dlatego pozwana miała prawo wymagać od powoda, aby informował ją o zamiarze podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej. Tymczasem powód nie wywiązał się z tej powinności przez co naruszył - w sposób ciężki - obowiązek dbania o dobro zakładu pracy. W tej sytuacji rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było całkowicie uzasadnione, mimo że powód nie złamał zakazu wykonywania działalności konkurencyjnej względem pracodawcy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, samo pełnienie przez powoda funkcji prezesa zarządu spółki I. nie może być kwalifikowane jako przejaw działalności konkurencyjnej, chociaż takiego przypadku nie można byłoby wykluczyć, gdyby spółka rzeczywiście uruchomiła prowadzenie działalności gospodarczej.

Wyrokiem z dnia 28 lipca 2015 r., IX Pa .../15, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w [...] oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. W uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd odwoławczy podtrzymał ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz ich ocenę prawną, przyjmując je za własne. Według Sądu Okręgowego, zachowanie powoda nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w związku z czym rozwiązanie z nim umowy o pracę było zasadne. Istotą dwóch pierwszych zarzutów stawianych powodowi w treści oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy bez wypowiedzenia wcale nie

było podjęcie przez powoda działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ale brak zawiadomienia pracodawcy o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej. W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie budzi żadnych wątpliwości, że powód zapoznał się z treścią Regulaminu, a więc był w pełni świadomy, że powinien zawiadomić pracodawcę o zamiarze objęcia funkcji w zarządzie spółki I.. Świadome niedopełnienie tego obowiązku było zachowaniem, które należało zakwalifikować według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wcale nie musi być uchybienie wywołujące poważną szkodę w mieniu pracodawcy. Może nią być także bezprawne zachowanie pracownika zagrażające jakimkolwiek interesom pracodawcy, niekoniecznie majątkowym. Zważywszy na specyfikę profilu działalności pozwanej spółki (prowadzenie domu maklerskiego), z którą łączy się - określony standardami przyjętymi w Kodeksie dobrej praktyki domów maklerskich - szczególny obowiązek dbałości o zapobieganie i eliminację konfliktów interesów, należało przyjąć, że aktywność zawodowa powoda mogła stanowić zagrożenie dla interesów pozwanego pracodawcy.

Od wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił błędną wykładnię art. 10 § 1 k.p. w związku z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP i w związku z art. 15 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r. oraz art. 100 § 2 pkt 4 k.p. i art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie skarżącego, Sąd drugiej instancji przyjął wadliwe założenie, zgodnie z którym postanowienia regulaminowe nakładające na pracowników obowiązki informacyjne względem pracodawcy dotyczące podejmowania (zamiaru podejmowania) dodatkowej aktywności zawodowej, wiążą pracownika nawet wówczas, gdy strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji. Nałożenie takiego generalnego obowiązku w istocie ogranicza swobodę wykonywania pracy. Jeśli więc odpowiednie postanowienia Regulaminu nie odpowiadają rzeczywistym interesom pracodawcy, to jako sprzeczne z prawem nie obowiązują (są nieważne). Według powoda, sporne obowiązki regulaminowe nie wynikają z katalogu przewidzianego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., a więc nie mają oparcia w ustawie. Z kolei, aktywność powoda w spółce I. nie miała żadnego wpływu na sposób wywiązywania się z obowiązków służbowych

względem pracodawcy ani nie zagrażała w jakikolwiek sposób jego interesom. Skoro powód faktycznie nie rozpoczął wykonywania dodatkowej działalności, a nie była ona konkurencyjna względem pracodawcy, to nie można zasadnie twierdzić, że niewykonanie obowiązków informacyjnych uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ponadto, w sprawie nie wykazano, iż zaniechania, jakich dopuścił się powód, były nacechowane jego złą wolą (winą umyślną lub rażącym niedbalstwem). Powód nie zawiadomił swego pracodawcy o objęciu funkcji prezesa zarządu w spółce I., bo był przekonany, że taki obowiązek zaktualizowałby się dopiero wtedy, gdyby zaszła sprzeczność między dobrem pracodawcy a interesem tej spółki. Tymczasem nie sposób przyjąć, że w ustalonych okolicznościach sprawy, nastąpiło konkretne i realne zagrożenie interesu pracodawcy, co wynika głównie z tego, że przedmiot działalności spółki I. nie pokrywał się z przedmiotem działalności pozwanego pracodawcy, a spółka ta nawet nie uruchomiła działalności gospodarczej. W takim razie powód w ogóle nie prowadził działalności konkurencyjnej względem pracodawcy. Według skarżącego, w razie nieistnienia umowy o zakazie konkurencji, naruszenie przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy może nastąpić jedynie w warunkach faktycznego podjęcia działalności konkurencyjnej oraz niewywiązywania się z obowiązków służbowych albo w razie niekorzystnego wpływu dodatkowego zatrudnienia na interesy pracodawcy. W ustalonych okolicznościach rozpoznawanej sprawy żaden z tych warunków nie został spełniony. Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie, a w obu przypadkach o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Na wstępie należy zauważyć, że - zgodnie z niekwestionowanymi ustaleniami faktycznymi sprawy, wiążącymi w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³

§ 2 k.p.c.) oraz oceną prawną Sądów obu instancji - rzeczywistą przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie było naruszenie zakazu konkurencji w związku z pełnieniem przez niego funkcji w zarządzie spółki I. (tę okoliczność przywołał pracodawca jako ostatnią z trzech przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę), ale przyczyną tą było niewykonanie obowiązków informacyjnych przewidzianych w rozdziałach 7 i 8 Regulaminu. Wobec tego traci na znaczeniu powoływana w skardze argumentacja zmierzająca do wykazania, że działalność spółki I. nie była konkurencyjna względem pozwanej spółki, a powód nie naruszył zakazu konkurencji głównie dlatego, że strony nie zawarły umowy, o której mowa w art. 101¹ k.p. W związku z tym przy rozpoznaniu skargi kasacyjnej nie ma potrzeby szczegółowego rozważania kontrowersyjnego zagadnienia, czy pozwana spółka mogła (a jeśli tak, to na jakich zasadach) uzależnić od jej zgody, bądź całkowicie zakazać powodowi podejmowania dodatkowej aktywności zawodowej, zwłaszcza niemającej charakteru konkurencyjnego względem pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 201; Monitor Prawniczy 2010 nr 16, s. 911, z glosą T. Rogali; Monitor Prawniczy 2010 nr 20, s. 1140, z glosą W. Chmuraka; Glosa 2011 nr 4, s. 91, z glosą P. Kwaśniewskiego oraz z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 287; OSP 2011 nr 7-8, poz. 86, z glosą J. Czerniak-Swędzioł, a w literaturze przykładowo J. Czerniak-Swędzioł: Ograniczenie pracownika w swobodzie podejmowania dodatkowego zatrudnienia w kontekście aksjologicznych podstaw prawa pracy [w:] Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, pod red. M. Skąpskiego i K. Ślęzaka, Poznań 2014, s. 93; B. Cudowski: Zmiany regulacji prawnej dodatkowego zatrudnienia, *Studia Iuridica Lublinensia* 2015 nr 24, s. 131; Z. Góral (red.), P. Prusinowski: Zakaz konkurencji w prawie pracy, Warszawa 2014 oraz A. Sobczyk: Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka, Warszawa 2013, Rozdział 1. Zasada wolności pracy - prawo do pracy). Czym innym jest bowiem naruszenie zakazu (względego lub bezwzględnego) wykonywania dodatkowej działalności zarobkowej, a czym innym naruszenie obowiązku zawiadomienia pracodawcy o zamiarze podjęcia (o podjęciu)

takiej działalności, którego nałożenie uznaje się za dopuszczalne (por. przywołana literatura, a także H. Lewandowski: Uwagi o roli umowy we współczesnym prawie pracy [w:] Prawo pracy a wyzwania XXI wieku, Księga jubileuszowa profesora Tadeusza Zielińskiego, Warszawa 2002, s. 253, a w szczególności R. Tazbir: Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika, Kraków 1999, s. 61). Z tej przyczyny zasadniczy problem w sprawie sprowadzał się oceny, czy powód powinien zawiadomić pracodawcę o planowanym podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej oraz o jej rozpoczęciu, a nie, czy miał prawo wykonywać dodatkową działalność zarobkową. Zarzut naruszenia art. 10 § 1 k.p. w związku z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP i w związku z art. 15 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej trzeba wobec tego zakwalifikować jako nieuzasadniony.

Międzynarodowe (wiążące) ustalenie faktyczne o niepowiadomieniu pracodawcy o zamiarze utworzenia przez powoda spółki I. i objęciu w niej funkcji prezesa zarządu (niezawiadomieniu o planowanym podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej oraz o jej rozpoczęciu), pozwala Sądowi Najwyższemu przeprowadzić ocenę podstaw kasacyjnych. Tego zaniechania powód dopuścił się wbrew postanowieniom Regulaminu i ocenie podlega, czy stanowiło to ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W kontekście kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 100 § 2 pkt 4 k.p. wyjaśnić należy, jaki jest charakter prawny Regulaminu. Zgodnie z art. 9 § 1 k.p., pojęciem „źródła prawa pracy” zostały objęte przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Nie można kwalifikować Regulaminu jako regulaminu pracy, gdyż ten ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (art. 104 § 1 k.p.). Regulaminu obowiązującego w pozwanej spółce nie można uznać za inny rodzaj „regulaminu określającego prawa i obowiązki stron stosunku pracy” w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., gdyż nie jest „oparty na ustawie”. W konsekwencji Regulamin nie jest zakładowym źródłem prawa pracy, które obowiązuje w pozwanej spółce.

Ocenę charakteru Regulaminu należy przeprowadzić z uwzględnieniem, że istotą stosunku pracy jest jej wykonywanie pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). Dlatego pracodawca jest uprawniony do jej organizowania (określania zasad świadczenia pracy), czego elementem jest uprawnienie do wydawania pracownikowi poleceń służbowych, a podstawowym obowiązkiem pracownika jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Według postanowień Regulaminu, których naruszenie zarzucił powodowi pracodawca w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, „pracownik jest zobowiązany każdorazowo poinformować dyrektora o zamiarze podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej w przypadkach określonych w poniższej tabeli (y)” oraz „pracownik jest zobowiązany poinformować Ix. S.A. o podjęciu dodatkowej aktywności zawodowej w następujących przypadkach (y)”. Wymienione postanowienia Regulaminu są skonkretyzowaniem obowiązków pracowniczych ujętych ogólnie w art. 100 k.p. i dlatego wydanie przez pozwaną spółkę Regulaminu należy zakwalifikować jako zbiorcze polecenie dotyczące świadczenia pracy, wydane przez pracodawcę w formie pisemnej w ramach sprawowania ogólnego kierownictwa nad procesem pracy (podporządkowania pracownika pracodawcy). Taka konkretyzacja obowiązków pracowniczych (zbiorcze polecenie), jeżeli nie narusza istotnych elementów treści stosunku pracy wynikającego w szczególności z umowy o pracę, nie wymaga dokonania wypowiedzenia zmieniającego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 1969 r., III PRN 83/68, OSNCP 1969 nr 10, poz. 183; z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6, poz. 103; OSPiKA 1975 nr 9, poz. 206, z glosą L. Florka oraz z dnia 20 maja 1983 r., I PRN 65/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 204; OSPiKA 1985 nr 4, poz. 69, z glosą H. Wierzińskiej, a w literaturze Z. Kubot: Znaczenie zakresu czynności pracownika, PiZS 1998 nr 12, s. 27).

Zbiorcze polecenie służbowe wydane przez pozwaną spółkę w formie pisemnego Regulaminu „dotyczy pracy” oraz nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy ani z treścią umowy o pracę zawartej między stronami. Według art. 100 § 2 pkt 4 k.p., pracownik jest bowiem obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby

narazić pracodawcę na szkodę. Z ogólnego uprawnienia pracodawcy do kierowania świadczeniem przez pracownika pracy oraz pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wynika, że (zbiorcze) polecenie pracodawcy udzielenia przez pracownika określonych informacji, mieści się w pojęciu polecenia „dotyczącego pracy”. Musi ono dotyczyć pracy (interesów pracodawcy) oraz być zgodne z umową o pracę (jeżeli jej postanowienia dotyczą tej kwestii), a także z przepisami prawa, co oznacza w szczególności, że granice prawa pracodawcy do pozyskiwania informacji, są wyznaczone przez normy ustanawiające zakaz dyskryminacji oraz zakaz naruszania (zagrożenia) dóbr osobistych pracownika. W orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 100) przyjmuje się możliwość zobowiązania pracownika do udzielenia informacji dotyczących pracy w zakresie niesprzecznym z umową o pracę oraz prawem (niebędącym dyskryminacją i nienaruszającym dóbr osobistych). Odmowa wykonania takiego polecenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 100 § 1 w związku z art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), które z reguły uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nawiązując do ustalonych okoliczności rozpoznawanej sprawy, należy zatem przyjąć, że pracodawca jest uprawniony, aby zobowiązać pracownika do udzielenia informacji o zamiarze podjęcia oraz podjęciu „dodatkowej aktywności zawodowej”, jeżeli dotyczy to pracy oraz nie jest sprzeczne z umową o pracę oraz prawem, zaś niewykonanie takiego polecenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym (art. 52 § 1 pkt 1 w związku z art. 100 § 1 i art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Powodowi była znana treść zbiorczego polecenia służbowego wydanego przez pracodawcę, bo zapoznał się z treścią Regulaminu. Zatem wiedział, jakie obowiązki informacyjne (zapisane w rozdziałach 7 i 8 Regulaminu) na nim spoczywają oraz kiedy się aktualizują. Z treści postanowień regulaminowych wynika jednoznacznie, że powód był zobowiązany „w każdym przypadku” informować pracodawcę o zamiarze objęcia funkcji w organie statutowym innej spółki oraz o objęciu takiej funkcji. To oznacza, że taki obowiązek istniał bezwarunkowo. Nałożenie przez pracodawcę na pracowników takiego obowiązku

informacyjnego dotyczyło pracy i było uzasadnione szczególnym charakterem prowadzonej działalności maklerskiej. Nie było sprzeczne z umową o pracę oraz z prawem (nie stanowiło dyskryminacji pracownika ani nie naruszało jego dóbr osobistych). Powód świadomie nie wykonał takiego polecenia służbowego (dotyczącego pracy), bo nie zawiadomił pracodawcy o zamiarze objęcia (oraz objęciu) funkcji kierowniczej w spółce I.. Nałożony na powoda obowiązek informacyjny był bezwarunkowy w tym znaczeniu, że jego wykonanie nie zależało od oceny, czy zamierzona (podjęta) działalność jest konkurencyjna wobec pracodawcy. Świadome niewykonanie takiego polecenia należy przede wszystkim kwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązku stosowania się do poleceń przełożonych (art. 100 § 1 k.p.), a także (pośrednio) obowiązku dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (przepis ten nie został naruszony).

Z powołanych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego stosownie do art. 98 § 1 k.p.c. i § 13 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.) w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).