



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

19 września 2023 r.

Sąd Najwyższy w Izbie Cywilnej w składzie:

SSN Dariusz Pawłyszcz (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romuald Dalewski

SSN Jarosław Sobutka

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 19 września 2023 r. w Warszawie
skargi kasacyjnej D. Sp. z o.o. w W.

od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 4 sierpnia 2020 r., VII AGa 768/19,
wydanego w sprawie z powództwa D. Sp. z o.o. w W.

przeciwko P. S.A. w W.

o zapłatę

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od D. Sp. z o.o. w W. na rzecz P. S.A. w W. 5400
(pięć tysięcy czterysta) zł kosztów postępowania kasacyjnego.**

[SOP]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 2 lipca 2019 r., XVI GC 143/18, Sąd Okręgowy w Warszawie
zasądził od pozwanego zamawiającego na rzecz powodowego wykonawcy
564 983,80 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem zwrotu sumy

zapłaconej przez gwaranta zamawiającemu jako kara umowna za rozwiązanie umowy, a następnie zapłaconej przez wykonawcę gwarantowi. Wyrokiem z 4 sierpnia 2020 r., AGa 768/19, Sąd Apelacyjny w Warszawie uwzględnił apelację pozwanego zamawiającego i oddalił powództwo.

Sąd drugiej instancji ustalił, że 18 listopada 2016 r., w wyniku zamówienia publicznego, strony zawarły umowę o sprzątanie pomieszczeń zamawiającego przez 36 miesięcy, począwszy od 1 grudnia 2016 r. Strony ustanowiły na rzecz zamawiającego karę umowną w wysokości 564 983,80 zł (10% wynagrodzenia) za rozwiązanie umowy z przyczyn leżących po stronie wykonawcy i na taką samą sumę wykonawca, zgodnie z umową, uzyskał gwarancję ubezpieczeniową.

Strony ustaliły procedurę podwyższenia wynagrodzenia w przypadku zmiany minimalnego wynagrodzenia za pracę, zmianę zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz wysokości składek na te ubezpieczenia (§ [...] umowy). Wykonawca w terminie 14 dni kalendarzowych od dnia wejścia w życie powyższych zmian miał przedłożyć zamawiającemu pisemny wniosek o podwyżkę z opisem wpływu poszczególnych zmian na ponoszone przez wykonawcę koszty świadczenia usługi oraz szczegółową kalkulację porównawczą cen i kosztów ponoszonych przed oraz po zmianach, ze wskazaniem sposobu (metody) liczenia. w przypadku niewykazania wpływu zmian na wzrost kosztów zamawiający miał prawo odmówić waloryzacji wynagrodzenia do czasu przedłożenia opisu i kalkulacji porównawczej spełniającej wymagania zawarte w umowie.

Strony przyznały sobie nawzajem prawo do jednostronnego rozwiązania umowy za 4-miesięcznym wypowiedzeniem wymagając jedynie wskazania przyczyn rozwiązania.

Pismem z 21 listopada 2016 r. wykonawca zwrócił się o podwyższenie od 1 stycznia 2017 r. miesięcznego wynagrodzenia netto 127 593,45 zł o 22.777,39 zł, co uzasadnił wprowadzeniem od 1 stycznia 2017 r. minimalnej stawki godzinowej w umowach zlecenia. Wykonawca w ofercie założył stawkę 10,02 zł/h brutto, a ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016.1265) wprowadziła stawkę 13 zł/h brutto i jednocześnie podniosła płacę minimalną do 2 000 zł brutto. Wykonawca załączył kalkulację wykazującą miesięczne koszty wynagrodzeń 53 osób: 34 na umowie zlecenia oraz 19 na umowie o pracę. Na żądanie zamawiającego

wykonawca pismem z 8 grudnia 2016 r. złożył kalkulację uzasadniającą ofertę złożoną w toku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego. z kalkulacji wynikał miesięczny koszt wynagrodzeń 111 203,70 zł, a na skutek wymaganych prawem podwyżek od 1 stycznia 2017 r. wynagrodzenia miały wynosić 133 981,09 zł. Kalkulacja zakładała 8482 roboczogodziny miesięcznie na wykonywanie zamówionej usługi.

Na spotkaniu stron 21 grudnia 2016 r. zamawiający zarzucił, że sporządzając ofertę wykonawca powinien uwzględnić minimalną stawkę godzinową osób na umowie zlecenia 12 zł, obowiązującą od 17 sierpnia 2017 r. w stosunku pracy, czyli przed złożeniem oferty. Według zamawiającego do świadczenia usługi wystarczało 7261 roboczogodzin miesięcznie.

Na spotkaniu 10 stycznia 2017 r. o wykonawca obniżył konieczny czas pracy do 7351 roboczogodzin miesięcznie i na potrzeby kalkulacji przyjął potrzebę zatrudnienia 44 osób: 40 na zlecenie i 4 na umowę o pracę. Wyjaśnił, że kalkulując ofertę błędnie zinterpretował wymagania dotyczące pracowników nadzoru oraz liczby koncertów. Ponadto planując zatrudnienie 19 osób na umowę o pracę zakładał zatrudnienie 19 osób z orzeczeniem o niepełnosprawności, dotowanych przez PFRON, lecz nie znalazł takiej liczby osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Zamawiający zgodził się na podwyżkę stanowiącą różnicę iloczynu 7351 godzin i stawki 13 zł/h z narzutami publicznoprawnymi oraz miesięcznych kosztów 111 203,70 zł przedłożonych pismem z 8 grudnia 2016 r. jako będących podstawą złożonej oferty. Wykonawca odmówił akceptacji tego sposobu obliczenia podwyżki.

Pismem z 13 stycznia 2017 r. wykonawca przedstawił kalkulację wzrostu swojego wynagrodzenia miesięcznie netto z 127 593,45 zł do 142 559,95 zł i zażądał podwyżki stanowiącej różnicę tych sum, tj. 14 966,50 zł netto. Do wyliczenia przyjął 7351 roboczogodzin. Kalkulacja uwzględniała zmniejszenie dofinansowania PFRON z planowanych na etapie oferty 16 875 zł do 5737,50 zł miesięcznie. Same koszty wynagrodzeń z umów o pracę miały, według kalkulacji, wzrosnąć z 111 203,70 zł do 115 032,70 zł, tj. o 3829 zł. Pismem z 18 stycznia 2017 r. zamawiający odmówił akceptacji tej kalkulacji. w szczególności podniósł niedopuszczalność rekompensowania podwyżką niemożności uzyskania dofinansowania z PFRON i zaakceptował podwyżkę o 3829 zł.

Pismem z 6 lutego 2017 r. wykonawca odpowiedział, że z porównania realnie poniesionych kosztów wynagrodzeń w grudniu 2016 roku i styczniu 2017 roku wynika różnica 20 501,61 zł netto i takiej podwyżki zażądał. Na spotkaniu 7 lutego 2017 r. wykonawca wyjaśnił, że faktyczna liczba roboczogodzin zleceńbiorców wyniosła 7558 miesięcznie, co przy podwyżce stawki godzinowej z 10,69 zł (faktycznie płaconej przez wykonawcę w grudniu 2016 r.) do 13 zł (wymaganych prawem od 1 stycznia 2017 r.) uzasadnia podwyżkę o 20 266,55 zł, a wraz ze wzrostem wynagrodzeń pracowników o 812,37 zł podwyżka powinna wynieść 21 078,92 zł. Niemniej jednak z uwagi na wcześniejsze uzgodnienie liczby roboczogodzin koniecznej do wykonywania umowy na 7351 miesięcznie wykonawca żąda podwyżki tylko o 20 501,61 zł. Zamawiający nie zgodził się na taką podwyżkę.

Pismem z 6 marca 2017 r. wykonawca, na podstawie art. 9 ust. 1 ustawy z 22 lipca 2016 r., rozwiązał umowę z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze względu na niezawarcie porozumienia o zmianie wynagrodzenia w terminie 30 dni od złożenia wniosku o podwyższenie. Wykonawca zadeklarował cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy w przypadku dojścia do porozumienia.

Pismem z 12 czerwca 2017 r. zamawiający wezwał wykonawcę do zapłaty kary umownej 564 983,80 zł za rozwiązanie umowy z przyczyn leżących po stronie wykonawcy. Następnie, wobec braku zapłaty, zamawiający zwrócił się o zapłatę do gwaranta, który zapłacił mu 564 983,80 zł z gwarancji ubezpieczeniowej, a wykonawca zwrócił tę sumę gwarantowi.

Sąd odwoławczy uznał, że zapisy umowy stron doprecyzowują normy prawne zawarte w ustawie z 22 lipca 2016 r. i stanowią dla nich *lex specialis*. w świetle umowy samo niezawarcie porozumienia o zmianie wynagrodzenia w terminie 30 dni nie stanowiło podstawy do rozwiązania umowy, gdyż obowiązkiem wykonawcy było wykazanie wpływu wzrostu minimalnego wynagrodzenia na wysokość wynagrodzenia. Ponadto również ustawa z 22 lipca 2016 r. wymaga wykazania i podania konkretnej kwoty, o którą wzrosła cena za wykonanie usługi (art. 8 ust. 4).

Tymczasem kalkulacje przedkładane przez wykonawcę nie wykazały dokładnie różnicy kosztów osobowych w styczniu 2017 r. w porównaniu z rokiem 2016, różnicy wynikającej wyłącznie ze wzrostu minimalnego wynagrodzenia. Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że wykonawca sam przyznał, iż źle skalkulował koszty na etapie składania oferty, nie spodziewając się tak wysokich stawek na rynku

warszawskim (wykonawca założył 10,02 zł/h, a już na początku zlecał sprzątanie za 10,69 zł/h), oraz nieuzyskania planowanego dofinansowania z PFRON.

W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że do rozwiązania umowy nie doszło w trybie art. 9 ustawy z 22 lipca 2016 r., lecz z przyczyn leżących po stronie wykonawcy, który nienależycie wykonał zobowiązanie w rozumieniu art. 471 k.c. Wykonawca wbrew § [...] oraz § [...] umowy skrócił czas wykonywania umowy, na skutek czego zamawiający musiał ponownie przeprowadzić postępowanie o udzielenie zamówienia publicznego, co uzasadnia obciążenie wykonawcy karą umowną.

Skargą kasacyjną powodowy wykonawca zaskarżył w całości wyrok Sądu odwoławczego zarzucając naruszenie prawa materialnego:

1) art. 8 i 9 ustawy z 22 lipca 2016 r. przez uznanie, że sam fakt niezawarcia w terminie 30 dni porozumienia o zmianie wynagrodzenia nie uprawnia każdej ze stron do rozwiązania umowy z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia,

2) art. 6 k.c. przez uznanie, że ciężar udowodnienia wpływu wzrostu minimalnej stawki godzinowej dla umów zlecenia oraz minimalnego miesięcznego wynagrodzenia dla umów o pracę obciąża wykonawcę, podczas gdy po przedłożeniu kalkulacji spełniającej wymogi art. 8 ust. 4 ustawy z 22 lipca 2016 r. to zamawiającego obciąża obowiązek wykazania niespełnienia przesłanek z tego przepisu,

3) art. 471 k.c. przez uznanie, że rozwiązanie umowy stanowiło nienależyte wykonanie umowy, a tymczasem wykonawca spełnił przesłanki do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu na podstawie art. 9 ust. 1 ustawy z 22 lipca 2016 r., odsyłającego do art. 8 ust. 1 tej ustawy,

4) art. 405 k.c. przez oddalenie powództwa mimo bezpodstawnego wzbogacenia pozwanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016.1265) z mocą od 1 stycznia 2017 r. podwyższyła minimalne wynagrodzenie za pracę oraz wprowadziła minimalną stawkę godzinową za świadczenie usług. W art. 8 i 9 tej ustawy zostało

uregulowane prawo wykonawcy do żądania podwyższenia wynagrodzenia w związku z wprowadzeniem nowej instytucji prawnej w postaci minimalnej stawki godzinowej w umowach zlecenia. Jeżeli umowa została zawarta w wyniku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wszczętego przed 1 września 2016 r., w celu umożliwienia zamawiającemu wyjaśnienia kwestii skutków podwyżki minimalnej stawki, bez oczekiwania na wystąpienie wykonawcy, art. 8 ust. 1 przyznał także zamawiającemu prawo do wszczęcia negocjacji mających na celu zmianę wynagrodzenia.

Art. 144 ust. 1 Prawa zamówień publicznych z 2004 r., w brzmieniu obowiązującym od 24 października 2008 r., przewidywał możliwość uregulowania w umowie możliwości jej zmiany. Od 19 października 2014 r. zawarcie takich postanowień w umowie zawartej na ponad 12 miesięcy było obowiązkowe (art. 142 ust. 5 P.z.p. z 2004 r.). Ustawa z 22 lipca 2016 r. zmieniła art. 142 ust. 5 P.z.p. z 2004 r., z mocą od 1 września 2016 r., przez wprowadzenie zmiany minimalnej stawki godzinowej w umowach o świadczenie usług jako jednej z podstaw zmiany wynagrodzenia, obok podstaw istniejących już od 19 października 2014 r. Umowa stron zawarta 18 listopada 2016 r., lecz w wyniku postępowania wszczętego 21 lipca 2016 r., nie regulowała skutków zmiany stawki godzinowej. Na podstawie art. 8 ust. 6 ustawy z 22 lipca 2016 r. strony podwyższając wynagrodzenie były zobowiązane do jednoczesnego dostosowania umowy do art. 142 ust. 5 P.z.p. z 2004 r. w nowym brzmieniu.

Pierwszy z zarzutów kasacyjnych oparty jest na tezie, że do uzyskania przez stronę umowy prawa do jej jednostronnego rozwiązania na podstawie art. 9 ust. 1 ustawy z 22 lipca 2016 r., z zachowaniem dwumiesięcznego wypowiedzenia, wystarczy niezakończenie negocjacji w ciągu 30 dni, a kalkulacja wymagana od wykonawcy na podstawie art. 8 ust. 4 ustawy z 22 lipca 2016 r. nie musi być merytorycznie uzasadniona.

Teza ta jest błędna. Art. 8 ust. 3 ustawy z 22 lipca 2016 r., uściślający sposób obliczenia podwyżki wynagrodzenia należnej wykonawcy, nie miałby sensu, gdyby samo niezawarcie porozumienia uprawniało każdą ze stron do rozwiązania umowy. Art. 9 ust. 1, stosowany łącznie z art. 8 ust. 3 ustawy z 22 lipca 2016 r., uprawnia wykonawcę do rozwiązania umowy, jeśli zamawiający odmawia zmiany

wynagrodzenia mającej oparcie w art. 8 ust. 3. Natomiast zamawiający mógł rozwiązać umowę, jeżeli wykonawca upierał się przy podwyżce, której wysokości nie dało się uzasadnić treścią art. 8 ust. 3. Przyjęcie tezy o powstaniu prawa do jednostronnego rozwiązania na skutek samego upływu 30 dni, bez względu na zasadność żądania wykonawcy, oznaczałoby, że na mocy ustawy z 22 lipca 2016 r. każda ze stron uzyskała możliwość rozwiązania umowy. Wystarczyło albo zgłosić zawyżone żądanie podwyżki (wykonawca) albo odmówić jakiejkolwiek podwyżki (zamawiający). Do osiągnięcia takiego celu wystarczyłby prosty przepis ustanawiający prawo do jednostronnego rozwiązania każdej umowy o wykonanie zamówienia publicznego, zawartej w wyniku postępowania wszczętego przed 1 września 2016 r. Skoro ustawodawca jednak określił w art. 8 ust. 3 ustawy z 22 lipca 2016 r. sposób obliczenia wzrostu wynagrodzenia, to dopiero odmowa jednej ze stron zastosowania się do tego sposobu uprawniała drugą stronę do rozwiązania umowy.

W drugim z zarzutów kasacyjnych wykonawca podniósł, że przedłożona przez niego kalkulacja była zgodna z art. 8 ust. 4 ustawy z 22 lipca 2016 r. Przepis ten nakazuje wykonawcy sporządzenie kalkulacji stanowiącej punkt wyjścia do negocjacji w sprawie zmiany wynagrodzenia. Natomiast sposób sporządzenia tej kalkulacji reguluje art. 8 ust. 3 i w świetle tego przepisu należy oceniać, czy wykonawca należycie wykonał obowiązek z art. 8 ust. 4.

Poza naruszeniem art. 8 ust. 4 ustawy z 22 lipca 2022 r. wykonawca w drugim zarzucie kasacyjnym zarzuca także naruszenie art. 6 k.c. Sąd Apelacyjny rzeczywiście powołał w uzasadnieniu ten przepis, lecz w istocie go nie zastosował. Sąd drugiej instancji odwołując się do art. 6 k.c. prawidłowo podniósł, że to wykonawcę obciąża dowód wzrostu kosztów osobowych oraz przyczyn i skali tego wzrostu. Lecz Sąd nie rozróżnił obowiązku sporządzenia odpowiedniej kalkulacji, obowiązku wynikającego z art. 8 ust. 4 ustawy z 22 lipca 2016 r. co do stawki minimalnej w umowach zlecenia oraz z umowy co do innych kosztów osobowych, od obowiązku udowodnienia danych stanowiących podstawę kalkulacji. Ciężar dowodu zaktualizowałby się dopiero w razie zaprzeczenia przez zamawiającego danym wskazanym w kalkulacji. Zamawiający zarzucił zawyżenie liczby godzin niezbędnych do wykonywania umowy, lecz wykonawca uwzględnił ten zarzut i obniżył liczbę godzin. Przyczyną niezawarcia porozumienia nie był spór co do danych

przedstawianych przez wykonawcę, lecz spór co do zgodności sposobu sporządzenia kalkulacji z umową oraz art. 8 ust. 3 ustawy z 22 lipca 2016 r.

W trzecim zarzucie kasacyjnym wykonawca podniósł błędną ocenę Sądu odwoławczego, iż rozwiązanie przez niego umowy stanowiło nienależyte wykonanie umowy w rozumieniu art. 471 k.c. Jednostronne rozwiązanie umowy bez umownej lub ustawowej podstawy jest nieskuteczne i samo w sobie nie powoduje odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 471 k.c. Sąd Apelacyjny powołał art. 471 k.c. na uzasadnienie prawa zamawiającego do kary umownej za rozwiązanie umowy przez wykonawcę, zapewne dzieląc pogląd, iż warunkiem prawa do kary umownej jest istnienie podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej.

Umowa przyznawała każdej ze stron prawo do jej wypowiedzenia bez ograniczeń, aczkolwiek wymagała wskazania przyczyny wypowiedzenia. Wskazanie przyczyny było istotne dla przysługiwania zamawiającemu „kary umownej”, która przysługiwała, jeżeli przyczyna leżała po stronie wykonawcy. Tak ukształtowana „kara umowna” w istocie nie jest karą umowną w rozumieniu art. 483 k.c., tj. przysługującą za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, lecz nieuregulowaną w Kodeksie cywilnym opłatą mieszczącą się w zakresie swobody umów. Opłata w wysokości 10% wynagrodzenia została zastrzeżona na wypadek wykonania umownego prawa rozwiązania umowy przez wykonawcę, chyba że przyczyna rozwiązania umowy nie leżała po stronie wykonawcy. Taką przyczyną, nieleżącą po stronie wykonawcy, byłaby odmowa podwyższenia wynagrodzenia mimo spełnienia przesłanek z umowy oraz art. 8 ust. 3 ustawy z 22 lipca 2016 r., lecz skarga kasacyjna omija problem zgodności kalkulacji przedkładanych przez wykonawcę z tym przepisem i umową. Skarżący podniósł w skardze, iż sporządził prawidłową kalkulację, lecz nie przeprowadził porównania kalkulacji z wymogami z art. 8 ust. 3 ustawy z 22 lipca 2016 r. oraz z umowy. Zgodność kalkulacji z art. 8 ust. 3 ustawy z 22 lipca 2016 r i umową nie jest kwestią faktu, lecz oceny prawnej kalkulacji. Kwestią faktu jest zgodność danych ujętych w kalkulacji z rzeczywistym stanem rzeczy.

Tak ukształtowana „kara umowna” przypomina umowne prawo odstąpienia z art. 395 k.c. W stosunkach ciągłych, nawiązanych na czas określony, co do zasady dopuszczalne jest ustanowienie możliwości ich wypowiedzenia przed terminem

wygaśnięcia za określoną w umowie opłatą, która wówczas zastępuje odszkodowanie, o którym stanowi art. 746 § 2 k.c.

Czwarty zarzut, naruszenia art. 405 k.c., także jest nieuzasadniony. Na podstawie art. 405 k.c. beneficjent gwarancji, który bezpodstawnie skorzystał z gwarancji ubezpieczeniowej, zobowiązany jest do zwrotu sumy gwarancji swojemu rzekomemu dłużnikowi. Jednakże art. 405 k.c. nie jest podstawą do oceny, czy beneficjent gwarancji miał prawo do żądania realizacji gwarancji. Jest to kwestia oceny stosunku prawnego łączącego zamawiającego z wykonawcą, co było przedmiotem zarzutów 1 i 2.

W uzasadnieniu zarzutów kasacyjnych wykonawca podnosił także nieistotną w niniejszej sprawie kwestię nadrzędności art. 8 i 9 ustawy z 22 lipca 2016 r. nad § [...] umowy, tj. charakter tych przepisów jako *iuris cogens*. Tymczasem w kwestii podstaw do zmiany wynagrodzenia akty te regulują odmienne kwestie: ustawa z 22 lipca 2016 r. skutki wprowadzenia po raz pierwszy minimalnej stawki godzinowej w umowach o świadczenie usług, a umowa stron skutki zmian pozostałych kosztów osobowych na skutek zmian przepisów. Procedury zmiany wynagrodzenia ustanowione w obydwu aktach są zbliżone i nie z różnic procedur wynikł spór. Po odrzuceniu tezy skarżącego, że ustawa z 22 lipca 2016 r. pozwala na rozwiązanie umowy niezależnie do zgodności kalkulacji z jej art. 8 ust. 3, kwestia różnic w obydwu procedurach jest nieistotna, przy czym absurdem byłoby prowadzenie odrębnej korespondencji i negocjacji w kwestii skutków wprowadzenia minimalnej stawki godzinowej w umowach o świadczenie usług oraz zmian pozostałych kosztów osobowych.

Istotne różnice między ustawą i umową są dwie. Art. 9 ust. 1 ustawy z 22 lipca 2016 r. przewidywał wygaśnięcie umowy z upływem dwóch miesięcy od złożenia oświadczenia o rozwiązaniu, a umowa z upływem czterech miesięcy. Lecz spór nie dotyczył daty wygaśnięcia umowy. Ponadto w przypadku zawarcia porozumienia o zmianie wynagrodzenia zmiany miały obowiązywać według umowy od przedłożenia prawidłowej kalkulacji, a według ustawy od 1 stycznia 2017 r. Przy tym z art. 8 ust. 1 i 3 ustawy wynika, że prawidłowa kalkulacja miała zostać złożona najpóźniej 31 grudnia 2016 r. Do zawarcia porozumienia nie doszło, więc nie istnieje spór o datę wejścia porozumienia w życie.

Mimo częściowo błędnych ocen prawnych zawartych w uzasadnieniu Sądu odwoławczego zarzuty kasacyjne okazały się nieuzasadnione i Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ i art. 391 § 1 k.p.c., § 2 pkt 7 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

[a!]

(A.T.)