



Sygn. akt II PK 349/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa J. M.

przeciwko Ministerstwu [...] w W.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 lutego 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 27 maja 2015 r., sygn. akt XXI Pa .../15,

1) uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację,

2) zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Powód J. M. w pozwie wniesionym przeciwko Ministerstwu [...] domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego kwoty 783,52 zł tytułem dodatku

wyrównawczego za wrzesień 2013 r., przysługującego mu w związku z obniżeniem wynagrodzenia wynikającym ze zmian organizacyjnych.

Następnie, kolejnymi pismami procesowymi powód rozszerzył powództwo o dodatek wyrównawczy za okres od października 2013 r. do października 2014 r.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 13 listopada 2014 r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 783,52 zł brutto tytułem wynagrodzenia za wrzesień 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2013 r. do dnia zapłaty, a także kwoty po 1574,03 zł brutto tytułem wynagrodzenia za każdy następny miesiąc w okresie od października 2013 r. do października 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami od pierwszego dnia kolejnego miesiąca do dnia zapłaty, oddalając roszczenie w pozostałym zakresie, nadając rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8269,88 zł oraz zasądzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nie obciążając powoda kosztami procesu w pozostałym zakresie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 15 września 1974 r. Od dnia 22 lutego 2011 r. pracował na stanowisku naczelnika Wydziału [...], a następnie został przeniesiony na stanowisko naczelnika Wydziału [...] i otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 8.544,71 zł brutto.

W dniu 23 września 2013 r. powód został wezwany do dyrektora Biura [...] T. Ł., który był bezpośrednim przełożonym powoda. W spotkaniu uczestniczyła też E. M. - pracownik Biura Spraw Osobowych. Dyrektor Ł. odczytał powodowi treść dwóch dokumentów, jakie miał, a następnie dał je powodowi z prośbą, aby ten wybrał jeden i podpisał. Jednym z tych dokumentów było wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, w którym pracodawca podał, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana Wewnętrznego Regulaminu Organizacyjnego Biura [...], w wyniku czego powstał Wydział [...] wskutek połączenia Wydziału [...] z Referatem [...]. Po upływie okresu wypowiedzenia powód miał od dnia 1 stycznia 2014 r. zająć stanowisko głównego specjalisty [...] w Wydziale [...] w Biurze [...], a także miało ulec obniżeniu jego wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 5.808,90 złotych brutto, a dodatek za usługę lat miał wynieść 1161,78 złotych brutto. Nie było tam żadnej informacji o dodatku wyrównującym. Drugim dokumentem było pismo zmieniające stanowisko powoda i wynagrodzenie

na analogiczne, jak w pierwszym dokumencie, jednak wymagające zgody dwóch stron. Tam również nie było informacji o dodatku wyrównującym. Przy rubryce „wyrażam zgodę” powód napisał „otrzymałem” i podpisał się. Przedstawicielka kadr, świadek M., nie poinformowała powoda, jaki każdy z tych dokumentów będzie miał wpływ na wypłatę dodatku wyrównującego.

Kilka dni wcześniej powód spotkał się z dyrektorem Ł., który poinformował powoda o tym, że nastąpi zmiana stanowiska pracy powoda, jednakże zapewnił go, że nie stanie mu się krzywda, co zostało przez powoda odebrane jako nienaruszenie wysokości jego wynagrodzenia.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że dwadzieścia minut po podpisaniu jednego z dokumentów powód udał się do świadka M. z prośbą o zamianę dokumentu, który podpisał, na ten drugi; powód oświadczył, że chce jednak podpisać ten drugi dokument. Przeanalizował bowiem zapisy w dokumentach i stwierdził, że wypowiedzenie zmieniające gwarantuje mu dotychczasową wysokość wynagrodzenia. Pracodawca nie wyraził jednakże zgody na uchylenie się przez powoda od złożonego oświadczenia woli, w związku z czym nie mógł on otrzymać wypowiedzenia zmieniającego zamiast porozumienia stron.

W lipcu i sierpniu 2013 r. powód otrzymywał wynagrodzenie brutto w wysokości 8.544,71 zł. Za każdy miesiąc, począwszy od października 2013 r. do końca października 2014 r., otrzymywał natomiast wynagrodzenie niższe o 1.574,03 zł, zaś we wrześniu otrzymał wynagrodzenie niższe o 783,52 zł brutto. Wynagrodzenie u pozwanego było wypłacane do ostatniego dnia danego miesiąca.

Uwzględniając tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda było uzasadnione. Sąd Rejonowy stwierdził przy tym, iż powód złożył ważne oświadczenie woli, podpisując dokument zmieniający jego warunki pracy i płacy. Mimo że przy rubryce „zgadzam się” powód napisał „otrzymałem”, nie ulegało bowiem wątpliwości, iż *de facto* zgodził się on na zmianę warunków pracy, co jednoznacznie wynikało z treści pozwu. Z tych powodów, w świetle art. 82 - 88 k.c., które na podstawie art. 300 k.p. mają zastosowanie również w sprawach pracowniczych, powód nie mógł skutecznie uchylić się od skutków swojego oświadczenia woli. Uchylenie się od skutków czynności prawnej mogło wprawdzie nastąpić za zgodą pozwanego, jednakże ten takiej zgody powodowi nie udzielił.

Sąd Rejonowy stwierdził w tych warunkach, iż przede wszystkim poddał analizie prawo pozwanego do odmowy wyrażenia zgody na uchylenie się przez powoda od skutków złożonego oświadczenia woli z zastosowaniem reguł art. 8 k.p., uznając, że niewyrażenie tej zgody przez pracodawcę stanowiło nadużycie prawa i nie było zgodne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy zauważył, że inicjatywa zmiany warunków pracy i płacy powoda wyszła od pozwanego, a zatem była to wola pozwanego. Naturalnym sposobem przekazania tej woli powodowi było złożenie mu oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym. Taki też dokument pozwany przygotował. Otrzymując ten dokument, powód miałby zapewniony dodatek wyrównawczy, zgodnie art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Istotą tej regulacji jest bowiem niepogarszanie warunków - w tym finansowych - pracownikom, którzy niedługo będą mogli ubiegać się o emeryturę. Jest to ważna zasada w prawie pracy, która jednocześnie ukierunkowuje działania stron stosunku pracy na wzmoczoną trwałość takiego stosunku w okresie ochronnym pracownika. Naruszając tę zasadę, pracodawca nie dość, że narusza obowiązujące normy, to dodatkowo narusza zasady współżycia społecznego przejawiające się we wzajemnym zaufaniu i lojalności. Odmawiając zatem powodowi zgody na cofnięcie przez niego oświadczenia woli o zawarciu porozumienia, pozwany nie posiadał żadnego moralnego i uzasadnionego powodu, aby tak zrobić. Jedyne tego efekt, to pozbawienie pracownika należnego mu ustawowo dodatku wyrównawczego, co w świetle przedstawionych powyżej zasad i regulacji stanowiło nieuzasadnioną decyzję i stanowiło nadużycie prawa.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, Sąd Rejonowy zasądził żądane przez powoda kwoty wraz z ustawowymi odsetkami od dnia ich wymagalności. Sąd Rejonowy przyznał równocześnie, iż popełnił błąd, oddalając powództwo w pozostałej części, gdyż roszczenie powoda zostało zasądzone w całości, zgodnie z żądaniem.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 27 maja 2015 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I, w podpunktach 7, 8, 9,

10, 11, 12, 13 i 14 w ten sposób, że oddalił powództwo oraz w punkcie IV w ten sposób, że koszty postępowania między stronami wzajemnie zniósł.

W opinii Sądu Okręgowego, apelacja pozwanego była uzasadniona w takim zakresie w jakim zmierzała do zmiany zaskarżonego wyroku, ale w części.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że powodowi przysługuje prawo do dodatku wyrównawczego. Sąd Okręgowy nie podzielił jednak rozważań Sądu Rejonowego w tym zakresie. Uznał bowiem, że błędne jest stanowisko Sądu Rejonowego, iż dodatek ten przysługiwał powodowi na podstawie art. 5 ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd drugiej instancji przypomniał brzmienie art. 5 powołanej ustawy oraz stwierdził, iż jego literalna wykładnia prowadzi do wniosku, że prawo do dodatku wyrównawczego za cały okres korzystania ze szczególnej ochrony przysługuje wyłącznie tym pracownikom, którym wypowiedziano warunki pracy i pacy w ramach zwolnień grupowych, to jest takich, które obejmują liczbę pracowników określoną w art. 1 tej ustawy, to znaczy 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie pozwalał jednak na uznanie, że zostały spełnione przesłanki powołanych przepisów w zakresie dotyczącym zwolnienia grupowego, a nadto okoliczność ta nie była między stronami sporna.

W opinii Sądu Okręgowego, zostały natomiast spełnione przesłanki art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nieleżących po stronie pracowników, który przewiduje możliwość zmiany warunków zatrudnienia pracowników podlegających również szczególnej ochronie, ale w sytuacji, gdy obejmują one mniejszą niż określona w art. 1 liczbę pracowników. Stosownie bowiem do treści art. 10 ust. 1 omawianej ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego

rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zgodnie z ustępem 2 omawianego przepisu w przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy (ust. 3). Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 Kodeksu pracy (ust. 4).

W opinii Sądu Okręgowego, przepisy powołanego artykułu mają zatem również zastosowanie do sytuacji, gdy zmiana warunków pracy następuje w drodze wypowiedzenia, ale może w drodze analogii mieć również zastosowanie w sytuacji porozumienia stron, gdy strony tej kwestii nie ustaliły w treści zawartego porozumienia. Zawarcie z pracownikiem porozumienia o zmianie warunków pracy i płacy wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy (jak w niniejszej sprawie) nie pozbawia bowiem tego pracownika prawa do dodatku wyrównawczego przez okres 6 miesięcy, w sytuacji gdy zmiana ta dotyczy mniejszej niż określona w art. 1 liczby pracowników. W przeciwnym wypadku działanie pracodawcy mogłoby być oceniane w kategoriach nadużycia prawa, gdyż ochrona pracownika szczególnie chronionego stawałaby się iluzoryczna. Sąd pierwszej instancji zasadnie uznał zaś, że powód był przekonany o tym, iż podpisując porozumienie

stron otrzyma dodatek wyrównawczy. Dlatego też pozbawienie go tego świadczenia za okres 6 miesięcy stanowiło nadużycie prawa.

Powód J. M. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 27 maja 2015 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

1) art. 10 ust. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej jako „u.z.g.”), przez jego niewłaściwą wykładnię, a w konsekwencji zastosowanie w niniejszej sprawie, co doprowadziło do przyznania powodowi dodatku wyrównawczego wyłącznie za okres sześciu miesięcy, przez błędne uznanie, iż powód zalicza się do grupy osób, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, o których mowa w art. 10 ust. 2 u.z.g.;

2) art. 10 ust. 1 u.z.g. w związku z art. 5 ust. 6 u.z.g., przez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji niezastosowanie w niniejszej sprawie, co doprowadziło do pozbawienia powoda, jako pracownika objętego szczególną ochroną na podstawie art. 39 k.p. dodatku wyrównawczego do końca okresu objęcia go szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości oraz o orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji pozwanego w całości i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Oceniana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona w zakresie obu sformułowanych w niej zarzutów.

Ustalenia faktyczne poczynione w sprawie, którymi Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wyraźnie wskazują, że w stosunku do skarżącego doszło do zmiany jego dotychczasowych warunków pracy i płacy z przyczyn nie dotyczących pracownika (z powodu zmiany Wewnętrznego Regulaminu Organizacyjnego Biura [...], w wyniku czego powstał Wydział [...] wskutek połączenia Wydziału [...] z Referatem [...]), przy czym zmiany tej dokonano w okresie podlegania przez skarżącego ochronie, o której mowa w art. 39 k.p.

Wypada również podkreślić, że na etapie postępowania kasacyjnego jedyną kwestię sporną pomiędzy stronami stanowiła wysokość należnego skarżącemu dodatku wyrównawczego, a konkretnie długość okresu, za który dodatek ten winien być wypłacany. Sąd Okręgowy przesądził bowiem, iż okoliczność, że wspomniana zmiana warunków pracy i płacy nastąpiła na mocy porozumienia stron, a nie wskutek wypowiedzenia zmieniającego, co do zasady pozostawała bez wpływu na uprawnienia skarżącego do dodatku wyrównawczego.

Stanowisko Sądu drugiej instancji w tym zakresie nie budzi istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy zastrzeżeń. Nie można natomiast zgodzić się z poglądem tego Sądu, iż wykładnia art. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych prowadzi do wniosku, że prawo do dodatku wyrównawczego za cały okres korzystania ze szczególnej ochrony przysługuje wyłącznie tym pracownikom, którym wypowiedziano warunki pracy i płacy w ramach zwolnień grupowych, o których mowa w art. 1 ust. 1 tej ustawy, a w przypadku zmiany warunków pracy i płacy pracownikom, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, w ramach procedury „zwolnień indywidualnych”, przeprowadzonej zgodnie z jej art. 10 ust. 1, do ustalenia okresu przysługiwania dodatku wyrównawczego znajdzie zastosowanie wyłącznie art. 10 ust. 4 ustawy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, jest to pogląd błędny. W świetle przedstawionych wyżej okoliczności faktycznych niniejszej sprawy rzeczywiście nie budzi wątpliwości, że do dokonanej w stosunku do skarżącego zmiany jego warunków pracy i płacy należy zastosować art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z treścią tego przepisu, w przypadku indywidualnego trybu zwolnień, art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ustawy stosuje się odpowiednio, przy czym dla

zastosowania art. 10 ust. 1 nie ma znaczenia, czy pracodawca dokonuje równocześnie definitywnych zwolnień z pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 202). Nie budzi zatem wątpliwości, iż odesłanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych pozwala zastosować do indywidualnego trybu zwolnień oraz dokonywanych indywidualnie zmian warunków pracy i płacy wymienione w nim przepisy. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy chodzi zaś o art. 5 ust. 5 pkt 1 i ust. 6 powołanej ustawy. Wypada też dodać, że stosownie do art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy, w stosunku do osoby w wieku przedemerytalnym można dokonać jedynie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a zgodnie z art. 5 ust. 6, jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi, o którym mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

Należy ponadto podkreślić, że w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych pracownicy, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, zostali podzieleni na dwie grupy, a mianowicie na tych, wobec których niedopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego (art. 5 ust. 5 tej ustawy), oraz pozostałych, „których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia” (art. 10 ust. 2). Przepis art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ma zatem odmienny zakres podmiotowy w stosunku do kolejnych ustępów tego przepisu (ust. 2-4), nieobejmujących pracowników, o których postanowiono już w art. 10 ust. 1. Z tej przyczyny regulacje art. 10 ust. 2-4 nie obejmują pracowników, o których mowa w art. 5 ust. 5, ale innych pracowników. W art. 10 ust. 2 i następnych chodzi zaś o pracowników, których stosunek pracy wprawdzie podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, ale wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 kwietnia 2006 r., II PK 287/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 102 oraz z dnia 20 marca 2009 r., I PK 125/08, OSNP

2010 nr 21-22, poz. 259). Nie mogą to więc być pracownicy, o których mowa w art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy. Do pracowników, których dotyczą przepisy art. 10 ust. 2-4 ustawy należą na przykład lekarze pełniący funkcję z wyboru w organach izb lekarskich, członkowie komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2010 r., III PK 70/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 253), czy też inwalidzi wojskowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 r., II PK 195/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 172).

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że do pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, wymienionego w art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, czyli między innymi pracownika, o którym mowa w art. 39 k.p. (art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy), któremu zmieniono warunki pracy i płacy na podstawie art. 10 ust. 1 powołanej ustawy, ma zastosowanie również art. 5 ust. 6, co oznacza, że jeżeli owa zmiana warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, to takiemu pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy do końca okresu, w którym pracownik ten korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Do pracownika, o którym mowa w art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych nie ma natomiast zastosowania art. 10 ust. 4 tej ustawy.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz biorąc pod uwagę, że powołana przez skarżącego podstawa naruszenia prawa materialnego okazała się w pełni uzasadniona, a skargi nie oparto także na podstawie naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy uwzględnił sformułowany w ocenianej skardze kasacyjnej wniosek i na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. orzekł jak w sentencji swego wyroku. Orzeczenie o kosztach postępowania w sprawie zapadło, z kolei, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i § 12 ust. 4 w związku z § 11 ust. 1 i § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

kc