

Sygn. akt III PSK 91/22

POSTANOWIENIE

Dnia 19 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa J. W.

przeciwko G. A. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą "A." z siedzibą w Ł.

o przywrócenie do pracy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 19 kwietnia 2023 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Siedlcach z dnia 26 maja 2022 r., sygn. akt IV Pa 64/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od J. W. na rzecz G. A. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą A. z siedzibą w Ł. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Siedlcach wyrokiem z 3 listopada 2021 r. oddalił powództwo J. W. przeciwko G. A. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą „A.” z siedzibą w Ł., w którym powód domagał się przywrócenia do pracy, zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że J. W. od 26 października 2015 r. był pracownikiem G. A. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą „A.” z siedzibą w Ł., od 22 listopada 2018 r. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy, w połowie wymiaru czasu pracy. Powód od 23 lipca 2020 r. do 20 stycznia 2021 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego od pracy. Od 21 stycznia 2021 r. do 28 lutego 2021 r. przebywał natomiast na urlopie bezpłatnym. Uzyskawszy 23 lutego 2021 r. od lekarza medycyny pracy zaświadczenie o zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku, powód w piątek 26 lutego 2021 r. stawiał się w siedzibie pracodawcy, aby zgłosić swoją gotowość do pracy i złożyć zaświadczenie o zdolności do pracy. Zainicjował wtedy rozmowę z pozwanym na temat podwyżki wynagrodzenia. Pracodawca poinformował jednak powoda, że jego warunki zatrudnienia pozostają bez zmian, a jeśli powód nie chce już pracować, to mogą rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron, czym J. W. nie był jednak zainteresowany. W tej sytuacji pozwany poinformował powoda, że w ramach dotychczasowych obowiązków w poniedziałek 1 marca 2021 r. ma wykonać kolejny kurs i samochodem pracodawcy typu bus zawieźć na rynek klienta Ł. M. wraz z żoną. Po zakończeniu rozmowy z pozwanym powód potwierdził obecnemu na terenie przedsiębiorstwa pozwanego Ł. M. wyjazd w najbliższy poniedziałek i zainteresował się stanem technicznym samochodu, który miał mieć do dyspozycji. W niedzielę powód zadzwonił jednak do Ł. M. z informacją, że nigdzie z nim w poniedziałek nie pojedzie. Powód nie stawiał się w pracy 1 marca 2021 r., przez co z Ł. M. musiał pojechać inny kierowca. Nie przyszedł do pracy również w kolejnych dniach i nie skontaktował się z pracodawcą, aby wyjaśnić przyczyny nieobecności. Nie odpowiedział na jego sms. Pozwany zadzwonił więc do powoda 8 marca 2021 r., aby dowiedzieć się dlaczego ten przestał przychodzić do pracy, ale niczego konkretnego się nie dowiedział. Od 6 marca 2021 r. do 18 czerwca 2021 r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego od pracy.

Pismem z 9 marca 2021 r., doręczonym powodowi 10 marca 2021 r., pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę podając niestawienie się w pracy w okresie od 1 marca 2021 r. do 9 marca 2021 r.

Sąd Rejonowy uznał, że decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z J.W. umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia była adekwatna do okoliczności zarzucanego mu czynu oraz jego ciężaru gatunkowego.

Sąd pierwszej instancji podzielił argumenty pozwanego, że od 1 marca 2021 r. do 5 marca 2021 r. powód bez usprawiedliwienia nie przychodził do pracy, chociaż miał taki obowiązek i był tego świadomy. Twierdzenie powoda, że pozwany polecił mu, aby nie przychodził do pracy od 1 marca 2021 r. i żeby oczekiwał w domu na przesłanie mu wypowiedzenia umowy o pracę, w ocenie Sądu Rejonowego było całkowicie gołosłowne. Zdaniem Sądu pierwszej instancji nielogiczne było stanowisko powoda, żeby pozwany miał polecić mu nieprzychodzenie do pracy i ponosić koszty dalszego zatrudniania powoda mimo niewykonywania przez niego pracy, jak również, że obiecał mu przesłanie wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji, gdy pozwany wcale nie chciał go zwalniać z pracy i w przedsiębiorstwie pozwanego było nadal zapotrzebowanie na pracę powoda. Sąd Rejonowy wskazał, że powód bezzasadnie uznał, że skoro nie dostał oczekiwanej podwyżki, to bez konsekwencji może już nie przychodzić do pracy. Przyznał, że pozwany planował dla niego trasę, która według niego nie doszła do skutku z uwagi na brak porozumienia w sprawie podwyżki. Powód jednostronnie zdecydował o tym, że po prostu nie będzie już przychodził do pracy do pozwanego, bez formalnego rozwiązywania umowy o pracę z pracodawcą we właściwym trybie.

Powinien więc, zdaniem Sądu Rejonowego liczyć się z konsekwencjami takiego kroku i reakcją na to pracodawcy. Postępowanie powoda nie miało żadnego usprawiedliwienia.

Na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w Siedlcach wyrokiem z 26 maja 2022 r., oddalił jego apelację.

Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne, ocenę prawną zgromadzonego materiału dowodowego oraz subsumpcję prawną wywiezionego stanu faktycznego przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W przekonaniu Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie dopuścił się zarzucanych mu w apelacji naruszeń prawa procesowego i prawa materialnego. Odmienne twierdzenia strony pozwanej stanowią polemikę z

prawkłównymi ustaleniami okoliczności faktycznych i subsumpcją prawną tego stanu faktycznego dokonanyi przez Sąd Rejonowy.

Sąd odwoławczy w pełni podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji zeznań powoda i uznaje za nielogiczne i nieprzekonujące w zakresie twierdzeń, że pozwany miał polecić powodowi nieprzychodzenie do pracy i jednocześnie ponosić dalsze koszty jego zatrudniania, obiecać przesłanie powodowi wypowiedzenia umowy o pracę za porozumieniem stron, w sytuacji gdy pozwany chciał, aby powód nadal był u niego zatrudniony na dotychczasowych warunkach pracy i miał dla niego konkretne obowiązki do wykonania, które wobec jego nieobecności zmuszony był polecić komuś innemu.

W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowe są ustalenia Sądu Rejonowego, że powód bez usprawiedliwienia nie stawiał się do pracy od 1 marca do 5 marca 2021 r., a jego nieobecność nie wynikała z faktu zaistnienia zdarzeń czy okoliczności określonych przepisami prawa, które uniemożliwiałyby stawienie się do pracy i świadczenie pracy. Nie zachodziły także inne przypadki niemożności wykonywania pracy przez pracownika. Powód po odmowie podwyższenia mu wynagrodzenia przez pozwanego, jednostronnie zdecydował o tym, że nie będzie przychodził do pracy bez formalnego rozwiązania umowy o pracę z pracodawcą we właściwym trybie. W tej sytuacji powinien liczyć się z konsekwencjami swojego działania. Postępowanie powoda nie miało żadnego usprawiedliwienia.

Zdaniem Sądu odwoławczego rozwiązanie umowy z pozwanym bez wypowiedzenia było uzasadnione i zgodne z treścią art. 30 § 1 pkt 3 i § 4 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Z tych przepisów wynika, że umowa zawarta na czas nieokreślony może być rozwiązana przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem pozwany wskazał jego niestawieinnictwo w pracy w dniu 1 marca 2021 r., które trwało do 5 marca 2021 r. Była to zatem rzeczywista i prawdziwa przyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł powód Jarosław Wereszczyński. Powód zaskarżając wyrok w całości wniósł o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na jej oczywistą zasadność. W uzasadnieniu skarżący podniósł, że za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania z powodu jej oczywistej zasadności przemawia zestawienie ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd I instancji oraz zaaprobowanych w całości przez Sąd II instancji w uzasadnieniu wyroku (z których wynika, że pismem z dnia 9 marca 2021 r. - doręczonym powodowi w dniu 10 marca 2021 r., - pozwany pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy pracę w trybie dyscyplinarnym niestawienie się powoda w pracy w okresie od dnia 1 marca 2021 r., do 5 marca 2021 r., podczas gdy w rzeczywistości powód nie przychodził do pracy bez usprawiedliwienia jedynie w dniach od 1 marca 2021 r. do 5 marca 2021 r., zaś nieobecność powoda w pracy w okresie od 6 marca 2021 r. do 9 marca 2021 r., była usprawiedliwiona, gdyż wynikała z faktu, iż powód w okresie tym przebywał na zwolnieniu lekarskim; a nadto nieobecność powoda w pracy w okresie od 1 marca 2021 r., do 5 marca 2021 r., wynikała z bezzasadnego uznania, że skoro nie dostał oczekiwanej podwyżki, to bez konsekwencji może już nie przychodzić do pracy) z oceną prawną dokonaną przez Sąd I instancji na str. 8 i 3 uzasadnienia zaskarżonego wyroku (zgodnie z którą wskazana w pisemnym oświadczeniu pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyna rozwiązania tej umowy jest rzeczywista i prawdziwa, zaś decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia była adekwatna do okoliczności zarzucanego mu czynu oraz jego ciężaru gatunkowego).

Wskazane powyżej (jako uzasadnienie kasacyjnego zarzutu naruszenia przez Sąd II instancji przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 30 § 4 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) poglądy prawne Sądu Najwyższego wyrażone w

przywołanych powyżej orzeczeniach wskazuje, iż ocena prawna zgodności z prawem oraz zasadności rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę z powodem dokonana przez Sąd II instancji stoi w jaskrawej sprzeczności z poglądami prawnymi Sądu Najwyższego (a przez to jest w oczywisty sposób błędna).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę jej przyjęcia do rozpoznania a w sytuacji przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku sądu drugiej instancji poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo budzą poważne wątpliwości, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Skuteczne wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, które pozwalają Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd). Ustawodawca uznaje za doniosłe zadania Sądu Najwyższego związane przede wszystkim z doskonaleniem wykładni prawa i jego stosowania, ujednolicaniem orzecznictwa, rozwojem jurysprudencji, a w dalszej kolejności zadania polegające na eliminacji w dostępnych granicach orzeczeń niegodnych ochrony ze względu na oczywiste naruszenie prawa lub wydanie ich w warunkach nieważności.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Jednocześnie zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c. skarga kasacyjna powinna zawierać między innymi uzasadnienie wniosku o przyjęcie do rozpoznania, zaś w art. 398³ § 3 k.p.c. stwierdzono, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Skarżący we wniosku o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania powołał się na jej oczywistą zasadność.

Wymaga zatem przypomnienia, że z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na to, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, lecz także wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście występuje. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym – w jego ocenie – wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, czyli że jej zarzuty są zasadne „na pierwszy rzut oka” (*prima facie*) i w sposób oczywisty prowadzą do uznania zaskarżonego wyroku za błędny i jego wzruszenia (por.m.in.

postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531 i orzeczenia tam powołane). Jest tak dlatego, że o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, o tyle dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia prawa materialnego lub procesowego, widocznej przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez wdawania się w pogłębioną analizę prawną. Z tego względu przyjmuje się, że nie spełnia tego wymagania odwołanie się do podstaw kasacyjnych i opatrzenie zawartego tam zarzutu dodatkowo mianem rażącego, ewidentnego, kwalifikowanego lub oczywistego, jeżeli nie zostanie wykazane, w czym przejawia się oczywistość wydania wadliwego orzeczenia. Należy przy tym zwrócić uwagę, że art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie odwołuje się do oczywistego naruszenia prawa, ale do oczywistej zasadności skargi, co oznacza, że oczywista zasadność skargi może wynikać z oczywistego i kwalifikowanego naruszenia przepisu prawa, pod warunkiem jednak, że skarżący wykaże, iż uchybienie to zadecydowało o wyniku sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 marca 2012 r., II PK 278/11, LEX nr 1214574).

Skarżący w próbie wykazania oczywistej zasadności skargi kasacyjnej oparł się na twierdzeniu, że ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i zaaprobowane przez Sąd Okręgowy były nieprawidłowe bowiem Sądy przyjęły, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym było jego niestawienie się do pracy w dniach od 1 marca 2021 do 9 marca 2021 r. Sądy uznały, że przyczyna ta była rzeczywista i prawdziwa i dała podstawy do rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Skarżący zaś próbuje dowieść, że nie przychodził do pracy jedynie w dniach od 1 marca 2021 r., do 6 marca 2021 r., zaś od 6 marca 2021 r., do 9 marca 2021 r., przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dalszej części wniosku skarżący powołuje się na naruszenie przepisów prawa materialnego i odwołuje się do argumentacji zawartej w uzasadnieniu skargi kasacyjnej.

Zauważyć tutaj należy, że w myśl art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, nie mogą one zatem przemawiać również za oczywistą zasadnością skargi. Polemika skarżącego z oceną dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy,

prowadząca do zakwestionowania ustalonego przez ten sąd stanu faktycznego sprawy nie uzasadnia, w świetle art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Nie można uznać za zasadne zarzutów sformułowanych jako zarzuty naruszenia prawa materialnego, które jednak w istocie sprowadzają się do polemiki z ustaleniami poczynionymi przez sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., III CSK 190/12, LEX nr 1324295).

Dodatkowo odnosząc się do kwestii skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem (ewentualnie rozwiązaniem bez wypowiedzenia) umowy, a zatem ujęcie przyczyn powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu (wyroki Sądu Najwyższego: z 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 Nr 2, poz. 86-90; z 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Podana przyczyna powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata - pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie jest ustalenie (w razie sporu), czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (wyroki Sądu Najwyższego: z 23 maja 2019 r., III PK 71/18, LEX nr 2673109; z 10 maja 2018 r., II PK 74/17, LEX nr 2488653; z 12 kwietnia 2018 r., I PK 19/17, LEX nr 2492099). Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2019 r., I PK 20/18, LEX nr 2647590). Odnosić należy również, że kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny wypowiedzenia jest okolicznością faktyczną (wyroki: z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373; z 25 lutego 2016 r., II PK 363/14, LEX nr 2019536), co wobec związania Sądu Najwyższego ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wyłącza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie,

czy Sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi Sądu drugiej instancji, chociażby w celu podważenia wykładni dokonanej przez ten Sąd lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, jest niedopuszczalny (art. 398³ § 3 k.p.c.).

W przedmiotowej sprawie Sądy obu instancji przyjęły, że przedstawiona w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była prawdziwa, prawidłowa i dawała podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo powoda w pracy trwało od 1 marca 2021 r., do 5 marca 2021 r., i stanowiło to ciężkie naruszenie jego obowiązków pracowniczych. Twierdzenia skarżącego że nie stawiał się do pracy z innej przyczyny niż to ustaliły Sądy orzekające jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną i nie może być oceniana przez Sąd Najwyższy. Jak już wyżej podkreślono, Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono stosownie do art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

[SOP]

[ms]