

Sygn. VPa 202/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2013 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz (spr.), SSO Beata Łapińska

Protokolant: sekr.sądowy Anna Fijołek

po rozpoznaniu w dniu 24 września 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa I. M.

przeciwko (...) w R.

o przywrócenie do pracy na pełnym etacie

na skutek apelacji powódki I. M.

od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy

z dnia 17 października 2012r.

sygn. IV P 142/12

1. *oddala apelację;*

2. *zasądza od powódki I. M. na rzecz pozwanego (...) w R. kwotę 60,00 złotych (sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów postępowania za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 202/12

UZASADNIENIE

Powódka I. M. w pozwie z dnia 18.05.2012 r. wносиła o uznanie, za bezskuteczne oświadczenie (...) w R., złożone I. M. w dniu 15 maja 2012 r., o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, a w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o zobowiązanie strony pozwanej do załączenia akt osobowych powódki.

Na rozprawie w dniu 11 października 2012 r. powódka zmieniła żądanie i wniosła o przywrócenie do pracy na brakującą część etatu.

Pozwany (...) w R. wniosł o oddalenie powództwa oraz o przeprowadzenie dowodu z dokumentu w postaci arkusza organizacyjnego szkoły na rok 2012/2013, na okoliczność zmniejszenia ilości godzin wychowania fizycznego i godzin pozalekcyjnych zajęć sportowych, uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu, a także

o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, a w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 17 października 2012 roku w sprawie sygn. akt IV P 142/12 Sąd Rejonowy w Radomsku oddalił powództwo I. M. oraz zniósł między stronami koszty procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka I. M. w pozwanym (...) w R. pracuje od 2000 r. Ukończyła nauczanie początkowe na WSP w C., a następnie dwusemestralne studia Wychowania Fizycznego we W.. W dacie nawiązania umowy o pracę wykonywała pracę nauczyciela wychowania fizycznego. Zawód nauczyciela wychowania fizycznego w (...) w R. wykonywało 9 osób, spośród których tylko 4 posiadały ukończone studia na Akademii Wychowania Fizycznego. Pozostałe pięć osób ukończyło inne studia oraz podyplomowe studia wychowania fizycznego.

Stopień nauczyciela zawodowego powódka uzyskała w 2008 r. Zajmowała się lekkoatletyką, siatkówką, piłką wodną i nożną. Posiada uprawnienie sędziego taekwondo oraz pływackiego. Posiada przygotowanie do pracy z dzieckiem upośledzonym. Prowadzeni przez powódkę uczniowie osiągnęli sukcesy na szczeblu powiatowym i rejonowym.

Spośród nauczycieli wychowania fizycznego najkrótszy staż pracy jako nauczyciel ma T. W., a jako nauczyciel w (...) R. I. M.. Wszyscy nauczyciele wychowania fizycznego posiadają pozytywną ocenę dorobku zawodowego.

Powódka I. M. obecnie pracuje na 11/18 etatu, a od 5 listopada 2012 r. będzie pracować na 8/18 etatu.

Powódka I. M. posiada przygotowanie do prowadzenia lekcji wychowania fizycznego oraz prowadzone przez nią dzieci osiągnęły znaczące wyniki sportowe, wysoko ocenione przez Dyrektora (...) w R..

Powódka I. M. posiada ogólny staż pracy wynoszący 12 lat i 10 miesięcy na stanowisku nauczyciela, w tym 8 lat w (...) R..

T. W. posiada ogólny staż pracy wynoszący 9 lat i 9 miesięcy na stanowisku nauczyciela, w tym 9 lat i 9 miesięcy w (...) R..

Podejmując decyzje o rozwiązaniu umowy o pracę z nauczycielem wychowania fizycznego, dyrektor (...) w R. stosował kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego oraz stażu pracy w (...) w R. jako najważniejsze. Kolejnymi były osiągnięcia w pracy zawodowej, uzyskany stopień awansu zawodowego, ogólny staż pracy i sytuacja osobista. Ponieważ I. M. miała najkrótszy staż pracy w (...) w R., została wytypowana do rozwiązania umowy o pracę. Ocena jej pracy jako nauczyciela wychowania fizycznego była dobra. Nie zgłaszano zastrzeżeń do jej pracy.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z przepisem art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. 06.97.674 z późn. zm.) dyrektor szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów lub zmian planu nauczania, uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Decyzję o zastosowaniu przepisów art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela podejmuje dyrektor szkoły. Nie jest to wybór dowolny, lecz oparty na określonych kryteriach.

Podejmując decyzje o rozwiązaniu umowy o pracę z nauczycielem wychowania fizycznego, dyrektor (...) w R. stosował przede wszystkim kryterium osiągnięcia wieku emerytalnego oraz stażu pracy w (...) w R., jako najważniejsze. Kolejnymi były osiągnięcia w pracy zawodowej, uzyskany stopień awansu zawodowego, ogólny staż pracy i sytuacja osobista.

Ponieważ I. M. miała najkrótszy staż pracy w (...) w R., została wytypowana do rozwiązania umowy o pracę.

Ocena jej pracy jako nauczyciela wychowania fizycznego była dobra. Nie zgłaszano zastrzeżeń do jej pracy. Powódka I. M. posiada ogólny staż pracy wynoszący 12 lat i 10 miesięcy na stanowisku nauczyciela, w tym 8 lat (...) w R..

Obecnie pracuje na 11/18 etatu, a od 5 listopada 2012 r. będzie pracować na 8/18 etatu. Niemniej żądała uznania za bezskuteczne oświadczenia (...) w R. złożonego jej w dniu 15 maja 2012 r., o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w całości, ale ostatecznie wносиła o przywrócenie do pracy na brakującą część etatu.

Wskazany przez nią jako wyprzedzający ją w kolejce do zwolnienia T. W. posiada ogólny staż pracy wynoszący 9 lat i 9 miesięcy na stanowisku nauczyciel, w tym 9 lat i 9 miesięcy w (...) w R..

Sąd Rejonowy uznał, że postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutu powódki, że wypowiedzenie jej umowy o pracę naruszało tak zasady równego traktowania pracowników jak też zakazu dyskryminacji, wyrażone w art. 11² i 18^{3a} kodeksu pracy w związku z art. 91c Karty Nauczyciela.

Powódka nie zakwestionowała zaistnienia przesłanek do redukcji etatów nauczycieli wychowania fizycznego. Marginesowo starała się wykazać, że powinna zostać zwolniona osoba zatrudniona na innym etacie niż nauczyciel wychowania fizycznego, a to M. S.. W jej ocenie posiada ona mniejszy staż pracy i niższy stopień awansu zawodowego. Osoba ta związana jest z dyrektorem zespołu i być może ta okoliczność zadecydowała o tym, że nie złożyła powódka zdecydowanych wniosków dowodowych dotyczących tej osoby i ograniczyła je do osoby T. W..

W ocenie Sądu Rejonowego znane i akceptowane kryterium czasu pracy w (...) w R., gwarantowało wypowiedzenie umowy o pracę w sposób nie naruszający zarówno zasady równego traktowania pracowników jak też zakazu dyskryminacji. Dlatego Sąd rejonowy je zaakceptował i uznał, że skoro ten czas pracy powódka I. M. ma najkrótszy, powinna być objęta decyzją o rozwiązaniu umowy o pracę. Wskazany przez nią jako posiadający krótszy staż pracy T. W. faktycznie krócej pracował jako nauczyciel, ale dłużej w (...) w R..

Powódka zdecydowanie wskazywała na osobę T. W. jako nauczyciela, który powinien zostać zwolniony przed jej osobą i niezdecydowanie na inne osoby zatrudnione jako nauczyciel wychowania fizycznego. Trudno, w ocenie Sądu Rejonowego oczekiwać, aby dyrektor zespołu zwolnił pracującego w nim nauczyciela i zatrudnił na jego miejsce byłego nauczyciela wychowania fizycznego posiadającego co prawda tytuł do tej pracy, ale żadnego doświadczenia.

Dlatego powództwo Sąd Rejonowy oddalił, a o kosztach orzekł na podstawie przepisu art. 102 k.p.c. uznając, że sprawa powinna być traktowana jako szczególnie uzasadniona i nie obciążył powódki w ogóle kosztami.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powódki zaskarżając go w całości, zarzucając mu:

- naruszenie prawa materialnego tj:

a) art. 20 Karty Nauczyciela poprzez jego błędną wykładnię i

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za drugą instancję według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dodatkowo ustalił:

W ocenie Dyrektora pozwanej szkoły, nauczyciel wychowania fizycznego T. W. wykazywał większe niż powódka zaangażowanie w działalność sportową pozaszkolną m.in. poprzez przygotowywanie uczniów do zawodów w piłce ręcznej i koszykówce osiągając w tym zakresie znaczące wyniki oraz działanie na rzecz Szkolnych Klubów Sportowych w R..

(dowód: zeznania dyrektora pozwanego Zespołu W. G. nagranie k. 191, karta oceny pracy T. W. k.105 akt osobowych)

W dniu 23 maja 2013 roku Dyrektor pozwanego rozwiązał z T. W. stosunek pracy za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2013 na podstawie art. 20 ust.1 pkt 2 Karty nauczyciela.

(pismo wypowiadające –k . 106 akt osobowych)

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja jako niezasadna podlega oddaleniu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne są prawidłowe i zgodne z treścią zebranego materiału dowodowego. Dodatkowo w toku postępowania apelacyjnego zostały one uzupełnione w zakresie dotyczącym oceny osiągnięć zawodowych powódki w porównaniu do osiągnięć innego nauczyciela wychowania fizycznego T. W..

Za chybiony uznać należy w szczególności zarzut naruszenia art. 20 Karty nauczyciela. Zgodnie z art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny.

Okolicznością bezsporną jest, iż w pozwanej szkole faktycznie zaistniały przesłanki w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie ilości godzin wychowania fizycznego i godzin pozalekcyjnych zajęć sportowych w roku szkolnym 2012/2013 , skutkujące niemożnością zatrudnienia w pełnym wymiarze dziewięciu nauczycieli tego przedmiotu.

Strona powodowa zakwestionowała natomiast zastosowane przez pracodawcę kryteria wyboru nauczycieli do zwolnienia, uznając je za dowolne i dyskryminacyjne, które w konsekwencji doprowadziły do zwolnienia powódki, pomimo posiadania przez nią wyższego stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego i dłuższego ogólnego stażu pracy w porównaniu z nauczycielem mianowanym T. W..

Zgodzić się należy ze stanowiskiem strony powodowej, iż kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia z pracy, zastosowane przez pracodawcę, podlegają kontroli sądowej w toku badania w sprawie czy rozwiązanie umowy i o prace było uzasadnione. (por. wyrok SN z 7.09. 1994 , I PRN 56/94 r., z dnia 27.11.1997 r., I PKN 399/97, opubl. Legalsi).

Wskazać należy, iż ustawa Karta Nauczyciela nie wskazuje jakie kryteria należy przyjąć, aby trafność wyboru danego nauczyciela nie została skutecznie zakwestionowana.

Problematyka ta była natomiast przedmiotem stosunkowo szerokiej analizy orzeczniczej Sądu Najwyższego. Jednym z kluczowych orzeczeń w tej sprawie jest wyrok z 11 stycznia 2005 r. (sygn. akt I PK 159/04), w uzasadnieniu którego Sąd Najwyższy uznał, że wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn częściowej likwidacji szkoły lub zmian organizacyjnych (art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela) powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu – np. emerytury). Sąd Najwyższy uznał również, że w przypadku gdy sytuacja zawodowa i osobista nauczycieli jest zbliżona, dyrektor szkoły, podejmując decyzję, powinien uwzględnić dalsze, dodatkowe okoliczności. Do takich znaczących okoliczności należy podstawa nawiązania stosunku pracy. Nie ulega wątpliwości, że stosunek pracy z mianowania bardziej stabilizuje nauczyciela w zatrudnieniu niż stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy i to jeszcze zawartej na czas określony. (podobnie w wyroku z 14.12. 2000 r. , I PKN 138/00). Z kolei w wyroku z 12. 07. 2001, I PKN 549/00 Sąd Najwyższy stwierdził, iż możliwość dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jako przesłankę przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny należy odnosić do przedmiotu nauczanego dotąd przez nauczyciela, a wyjątkowo tylko można brać pod uwagę inne przedmioty, do nauczania których ma kwalifikacje, jeżeli w szkole występuje potrzeba dokonania zmian

w tym zakresie, podyktowana dobrem uczniów lub brakami kadrowymi. (patrz także postan. SN z 7.04. 2005 r., I PK 266/04). Przy ocenie zasadności wyboru nauczyciela do przeniesienia w stan nieczynny należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności okres zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedmiotu, którego liczba godzin nauczania ulega zmniejszeniu, nie zaś ogólny czas wykonywania zawodu. (wyrok SN z 10.01. 2002 r. I PKN 771/00).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się również rolę, jaką przy wyborze kryterium odgrywa interes szkoły. Przykładem może być tutaj wyrok z 22 września 2000 r. (sygn. akt I PKN 29/00). W kolejnym wyroku z 9 sierpnia 2005 r. (sygn. akt II PK 392/04) Sąd Najwyższy pozytywnie ocenił postępowanie dyrektora szkoły, który wyłaniając spośród 12 osób (wszystkie były nauczycielami zatrudnionymi na podstawie mianowania) osobę do zwolnienia, kierował się kryteriami: jakości pracy, dyspozycyjnością nauczyciela – czasem faktycznie świadczonej pracy oraz jego sytuacją materialno-życiową.

Warto również przytoczyć fragment uzasadnienia wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 r. (I PKN 652/98), którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż norma zawarta w art. 20 Karty Nauczyciela przyznaje dyrektorowi szkoły kompetencję wyboru nauczycieli przenoszonych w stan spoczynku z uwagi na ustawowo określone potrzeby organizacyjne szkoły. To uprawnienie dyrektora szkoły może być zweryfikowane wyłącznie w razie pozytywnego wykazania, że wybór ten był rażąco dowolny lub oczywiście dyskryminował nauczyciela przenoszonego w stan spoczynku. Sądowa ingerencja nie powinna w sposób budzący jakiegokolwiek niejasności niweczyć, podważać lub stwarzać bariery w wykonywaniu przez dyrektora szkoły uzasadnionych kompetencji wynikających z art. 20 Karty Nauczyciela, które bywają wymuszone obiektywnymi przyczynami organizacyjnymi szkoły, wymagającymi ograniczeń w zatrudnieniu nauczycieli.(por. także wyrok z dnia 20.08.2001 r. I PKN 57/00).

Odnosząc powyższe rozważania i poglądy Sądu Najwyższego do realiów niniejszej sprawy, należy w pełni zgodzić się z poglądem Sądu I instancji, iż wybór powódki do zwolnienia był uzasadniony a tym samym, że pracodawca wypowiadając jej stosunek pracy, posługiwał się jasnymi, rzeczywistymi i sprawdzalnymi kryteriami doboru pracowników do zwolnienia.

Z niespornych okoliczności sprawy wynika, iż Dyrektor pozwanej szkoły opracował kryteria, jakie będą brane pod uwagę, w przypadku konieczności zwolnienia nauczyciela z pracy w związku ze spadkiem liczby uczniów. Kryteria te zostały wskazane w sposób jasny, ze wskazaniem kolejności ich zastosowania i podane do wiadomości nauczycieli na kilka lat przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z powódka stosunku pracy. Wśród kryteriów tych jako pierwsze wymienione zostały: nabyta prawa emerytalne, staż pracy w pozwanej szkole, osiągnięcia zawodowe, stopień awansu zawodowego, ogólny staż pracy, sytuacja rodzinno materialna.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż powódka ma najkrótszy staż w pozwanej szkole wynoszący 8 lat (ogólny staż nauczycielski – 12 lat i 10 miesięcy), staż pracy T. W. , także nauczyciela wychowania fizycznego wynosił w pozwanej szkole 9 lat i 9 miesięcy (odpowiada on ogólnemu stażowi nauczycielskiemu). Pozostali nauczyciele wychowania fizycznego mają o wiele dłuższy staż pracy jako nauczyciele tego przedmiotu (od 25 do 20 lat) , przy czym 6 z nich to podobnie jak powódka nauczyciele dyplomowani. T. W. posiada stopień nauczyciela mianowanego.

Biorąc pod uwagę kryterium stażu pracy w pozwanej szkole należy uznać , że wybór powódki do zwolnienia był uzasadniony. W ocenie Sądu Okręgowego dorobek zawodowy nauczyciela nauczającego danego przedmiotu, w postaci stażu pracy i oceny jego pracy , w świetle przytoczonych wyżej poglądów judykatury, mogą mieć pierwszeństwo przed posiadanym przez nauczyciela wyższym stopniem awansu zawodowego (w tym wypadku nauczyciela dyplomowanego porównywanego z nauczycielem mianowanym). Usytuowanie stopnia awansu zawodowego nauczyciela w dalszej kolejności kryteriów do zwolnienia (poza nauczycielami kontraktowymi) nie wydaje się być dyskryminujące.

Zaprezentowane w tym zakresie stanowisko powódki zawarte w apelacji nie zasługuje zdaniem Sądu Okręgowego na akceptację.

Odnosnie stażu pracy powódki, należy dodatkowo zwrócić uwagę, iż nawet przy przyjęciu kryterium ogólnego stażu pracy, jak wywodzi autor apelacji, to staż ten w porównaniu ze stażem ogólnym T. W. byłby w zasadzie porównywalny, zwłaszcza przy uwzględnieniu faktu korzystania przez powódkę z rocznego urlopu dla poratowania zdrowia.

W tej sytuacji ocena zasadności rozwiązania z powódka stosunku pracy musi zostać dokonana przy uwzględnieniu drugiego kryterium branego przez pracodawcę, czyli osiągnięcia zawodowe. W tym zakresie Sąd Rejonowy ustalił, iż ocena powódki jako nauczyciela wychowania fizycznego była dobra, uzyskiwała ona ponadto pozytywną ocenę dorobku zawodowego. Jednakże jak ustalono w toku postępowania apelacyjnego w porównaniu do T. W. jej osiągnięcia zawodowe, jakkolwiek istotne, były jednak mniejsze. Dotyczy to zwłaszcza zagazowania w zajęcia pozaszkolne. Praca T. W. była pod tym względem wyżej oceniana przez Dyrektora szkoły.

Zarzut naruszenia art. 10 ust. 1 Karty Nauczyciela jest natomiast pozbawiony jakichkolwiek podstaw. Wbrew bowiem stwierdzeniu zawartemu w apelacji, podstawą oddalenia powództwa nie stanowił fakt dalszego zatrudnienia powódki w niepełnym wymiarze czasu pracy, pomimo ustalenia przez Sąd Rejonowy tej okoliczności (zatrudnienie na 11/18 etatu a od 5 listopada na 8/18 etatu). Wniosku takiego nie sposób wyprowadzić z treści pisemnych motywów zaskarżonego wyroku.

W świetle powyższego za chybiony uznać należy również zarzut naruszenia art. 233 k.p.c.

Przede wszystkim zarzut ten nie został przez autora apelacji w żaden sposób uzasadniany, zaś wyartykułowana teza owego zarzutu stanowi w istocie powtórzenie omówionego wyżej zarzutu naruszenia prawa materialnego.

Odnosząc się do podniesionej w apelacji kwestii możliwości zatrudnienia powódki w świetlicy w miejsce pracującego tam innego nauczyciela (kontraktowego i krótkim stażu pracy), podtrzymać należy wyrażony wcześniej pogląd, iż kwalifikacja w zakresie kryteriów doboru nauczycieli do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela powinna odbywać się w grupie nauczycieli o specjalności, w ramach przedmiotu, którego liczba godzin ulega zmniejszeniu na skutek np. zmniejszającej się liczby oddziałów lub zmiany planu nauczania. Nie sposób tym samym przyjąć, poza wypadkami szczególnymi, by zwolnić nauczyciela prowadzącego dotychczas dane zajęcia tylko po to aby innemu nauczycielowi zapewnić miejsce pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 385 kpc orzekł o oddaleniu apelacji.

Konsekwencją powyższego było obciążenie powódki kosztami procesu za instancję odwoławczą w oparciu o art. 98 kpc w zw. z § 12 ust.1pkt1 w zw. z § 11 ust.1 pkt 1 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(Dz.U. z 2002 r, Nr 163, poz. 1349).