

Sygn. akt IV P 271/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 31 maja 2016 roku w B.na rozprawie

sprawy z powództwa I. W.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. w B.

o odprawę pieniężną

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powódki I. W.na rzecz pozwanej M. Spółki

z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. w B.kwotę 450,00 zł (czterysta pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 271/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 września 2015 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. w B., powódka I. W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła o zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej

w kwocie 5.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podała, iż w pozwanej Spółce została zatrudniona od 5 maja 2008 roku na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na czas określony do dnia 21 sierpnia 2018 roku. Pozwana spółka wypowiedziała powódce umowę o pracę oświadczeniem z dnia 15 listopada 2013 roku z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Z wypowiedzeniem tym powódka się nie zgodziła, zarzuciła pozwanej naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów podnosząc, że łącząca strony umowa o pracę jest umową na czas nieokreślony i w wypowiedzeniu tej umowy winna być wskazana przyczyna wypowiedzenia. W związku z tym powódka wystąpiła do Sądu Rejonowego w B.o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów

o wypowiedaniu umów. Sąd ten uwzględnił żądanie powódki, a Sąd Okręgowy w P. T.oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w B..

Dalej powódka podnosiła, że pracując u pozwanej należycie wywiązywała się z powierzonych obowiązków, a pozwana nie wskazała żadnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, która miałaby tkwić po stronie powódki. Dlatego też wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z przyczyn jej nie dotyczących. W związku z tym przysługuje jej

odprawa pieniężna na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

W odpowiedzi na pozew z dnia 5 października 2015 roku pozwana spółka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła
o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu podnosiła, że roszczenie powódki jest nieuzasadnione. Wskazywała, że zgodnie z przepisem art. 10 w zw. z art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi w razie konieczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Z powyższego wynika, że konieczną przesłanką zapłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę jest wyłączenie niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania.

Zdaniem pozwanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką były związane bezpośrednio z jej osobą i sposobem oceny jej pracy przez przełożonych. U podstaw decyzji pozwanej o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę tkwiło niezadowolenie pozwanej ze sposobu świadczenia pracy przez powódkę, która niewystarczająco angażowała się w poszerzanie swoich kompetencji, w aktualizowanie fachowej wiedzy i ogólny rozwój. Oczekiwania pozwanej różniły się z rzeczywistymi umiejętnościami powódki, która nie potrafiła skutecznie zastąpić swojej bezpośredniej przełożonej.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. W. została zatrudniona w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. w B. od dnia 5 maja 2008 roku na okres próbny do dnia 31 lipca 2008 roku na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 2.250 zł. Następnie zawarła z pozwaną umowy o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2008 roku do 31 sierpnia 2018 roku. Strony przewidziały w umowie dopuszczalność wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 27 maja 2010 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki ustalone zostało na kwotę 2.500,00 zł.

(okoliczności bezsporne)

Zakres obowiązków I. W. został określony na piśmie.

Do szczegółowych zadań powódki należało m. in.: prowadzenie dokumentacji pracowniczej i akt osobowych, przygotowywanie

i sporządzanie dokumentacji dot. zawierania i rozwiązywania umów, wystawianie świadectw pracy, potwierdzanie czasookresu zatrudnienia, ustalanie uprawnień pracowniczych, sporządzanie informacji o zatrudnieniu do Urzędu Pracy, wydawanie zaświadczeń dotyczących zatrudnienia oraz wysokości zarobków, dokonywanie rozliczeń funduszu płac, prowadzenie ewidencji czasu pracy, kontrola dokumentacji płacowej stanowiącej podstawę do wyliczenia wynagrodzeń, obliczanie zarobków pracownikom

i sporządzanie odpowiedniej dokumentacji, prowadzenie kartotek wynagrodzeń, prawidłowe potrącanie zajęć komorniczych oraz prowadzenie korespondencji z wierzycielami i komornikami, zgłaszanie

i wyrejestrowywanie pracowników z ZUS oraz zgłaszanie zmian danych, współpraca z ZUS, sporządzanie informacji o dochodach oraz pobranych zaliczkach – PIT-11, obliczanie zasiłków i prowadzenie kart zasiłkowych, przyjmowanie i załatwianie spraw kadrowych. I. W. podlegała kierownikowi ds. kadr i płac, do zastępstwa którego była zobowiązana podczas jego nieobecności. W czasie zatrudnienia powódce polecono wykonywanie rozliczania produkcji w czasie nieobecności osoby, która te czynności wykonywała.

(dowód: zakresy obowiązków i uprawnień - w aktach osobowych powódki, zeznania powódki I. W. – k. 62-63 w zw. z k. 107)

W czasie zatrudnienia powódka I. W. uczestniczyła w kursach i szkoleniach związanych z zakresem wykonywanych czynności. Uczestniczyła również w kursie języka angielskiego. Nigdy nie odmówiła udziału w organizowanym szkoleniu.

(dowód: zeznania powódki I. W. – k. 62-63 w zw. z k. 107; zaświadczenia o uczestnictwie – w aktach osobowych powódki)

Do pracy powódki uwagi kierował zarząd pozwanej spółki. Prezes Zarządu - M. P. przekazywał uwagi przełożonej I. W. - kierownikowi ds. (...), a ona przekazywała je powódce. Prezes zgłaszał brak samodzielności powódki oraz brak umiejętności do zastępowania E. Z. podczas jej nieobecności. Takie uwagi M. P. przekazał także powódce w sierpniu 2013 roku, kiedy to prosił ją o przygotowanie struktury zatrudnienia, a ona nie potrafiła tego wykonać. I. W. musiała kontaktować się

z przełożoną w czasie jej nieobecności w sprawie zleconych zadań, ponieważ części z nich nie potrafiła samodzielnie wykonać. Niektóre sprawy oczekiwały na powrót E. Z., a część z nich przygotowywała przed pójściem na urlop (np. listy płac). Uwagi do pracy powódki miała również A. G. – dyrektor finansowy, która kontaktowała się

z I. W. w różnych sprawach, związanych z zakresem jej czynności, średnio raz w tygodniu. Powódka nie potrafiła odpowiedzieć jej na pytania dotyczące spraw wynikających z zakresu zadań, np. dotyczące wskaźnika chorobowego. I. W. słabo angażowała się

w dodatkowe zlecone prace, niechętnie przystąpiła do nauki rozliczania produkcji. Najpierw spotkało się to z jej protestem. Przejawiała niechęć do zajmowania się rozliczaniem ewidencji czasu pracy. Zastrzeżenia do pracy powódki oraz brak chęci do nauki i wykonywania nowych obowiązków były przedmiotem rozmów członków zarządu. Pierwsze rozmowy na ten temat odbyły się w sierpniu 2013 roku z udziałem Prezesa Zarządu i A. G., a następne także z udziałem E. Z.. Ostatecznie zarząd podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z I. W.

z zachowaniem dwutygodniowego wypowiedzenia z powodu niezadowolienia z wykonywanych obowiązków i braku samodzielności.

(dowód: zeznania pozwanego M. P. – k. 63-64 w zw. z k. 109, k. 109-100; zeznania świadków: E. Z. – k. 65-66; A. G. – k. 66-68)

Oświadczenie z dnia 15 listopada 2013 roku o rozwiązaniu umowy

o pracę z powódką nie zawierało przyczyny wypowiedzenia. Wręczyła je I. W. A. G. w obecności E. Z.. Powódce nie przedstawiono szczegółowych przyczyn rozwiązania stosunku pracy. A. G. wskazała tylko na brak samodzielności. Następnie na spotkaniu zainicjowanym przez powódkę Prezes Zarządu zarzucał jej brak kreatywności.

(dowód: zeznania świadków: E. Z. – k. 65-66; A. G. – k. 66-68; częściowe zeznania powódki I. W. – k. 108-109; oświadczenie z dnia 15 listopada 2013 roku – w aktach osobowych powódki)

W dniu 22 listopada 2013 roku powódka I. W. wniosła do Sądu Rejonowego w B. pozew o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę podnosząc, że łącząca strony umowa o pracę jest umową na czas nieokreślony i w wypowiedzeniu tej umowy winna być wskazana przyczyna wypowiedzenia. Sąd Rejonowy

w B. wyrokiem z dnia 21 maja 2014 roku, wydanym w sprawie sygn. akt IV P 256/13 uwzględnił żądanie powódki, a Sąd Okręgowy

w P.T.. w dniu 24 lutego 2015 roku oddalił apelację pozwanej spółki od wyroku Sądu Rejonowego w B..

(dowód: wyrok Sądu Rejonowego w B. z dnia 21.05.2013 roku, wyrok Sądu Okręgowego w P. T.. z dnia 24 lutego 2015 roku – w aktach sprawy IV P 256/13 Sądu Rejonowego w B. – k. 49, 85)

W listopadzie 2013 roku, jeszcze w czasie trwania stosunku pracy

z I. W. (w okresie wypowiedzenia), w drodze rekrutacji została zatrudniona na jej miejsce A. C.. Powierzono jej na okres próbny od 19 listopada 2013 roku stanowisko specjalisty ds. kadr i płac z identycznym, jak powódka, zakresem czynności. A. C. otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w kwocie ok. 1800 zł netto. Pozwana spółka po okresie próbnym, który upłynął w styczniu 2014 roku, nie zawarła z nią umowy o pracę podając, że nie nadaje się na stanowisko specjalisty ds. kadr i płac.

(dowód: zeznania świadka A. C. – k. 106; zakres obowiązków i uprawnień – k. 103-104)

Następnie pozwana Spółka zatrudniła na stanowisku specjalisty ds. (...), początkowo na okres próbny od 4.02.2014 roku do 30.04.2014 roku, a następnie na podstawie umowy na czas określony od 1.05.2014 roku do 30.04.2018 roku. Powierzono jej tożsamy zakres czynności, jak powódce. W okresie próbnym wynagrodzenie zasadnicze M. B. ustalono na kwotę 1.700,00 zł, następnie na 2.000,00 zł, a od 1 stycznia 2015 roku na kwotę 2.300,00 zł.

(dowód: zakres obowiązków i uprawnień – k. 98-99; umowa o pracę – k. 101-102, porozumienie zmieniające – k. 100; porozumienie stron – k. 99)

Pismem z dnia 17 marca 2015 roku I. W. wezwała pozwaną Spółkę do zapłaty w terminie 14 dni odprawy pieniężnej w wysokości 5.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego po ustaniu stosunku pracy do dnia zapłaty wskazując, że wypowiedzenie jej umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pozwana Spółka odmówiła zapłaty odprawy pieniężnej.

(dowód: wezwanie do zapłaty – k. 12, pismo z dnia 24.03.2015 roku – k. 14)

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jest wystarczający dla potrzeb wydania rozstrzygnięcia. Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów zgromadzonych w sprawie, w szczególności w oparciu dowody z dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana oraz na podstawie zeznań stron i świadków.

Zeznania pozwanego M. P. oraz świadków E. Z. i A. G. w zakresie odnoszącym się do pracy powódki są spójne, korespondują ze sobą i wzajemnie się uzupełniają, dlatego też Sąd uznał je za wiarygodne. Drobne rozbieżności pomiędzy zeznaniami nie pozbawiają ich wiarygodności i mogą wynikać z upływu czasu. Z zeznań tych wynika, że pracodawca miał uwagi do pracy powódki, był z tej pracy niezadowolony, w szczególności z powodu braku samodzielności powódki

i braku zdolności do zastępowania przełożonej podczas jej nieobecności. Okoliczność, że Prezes Zarządu zgłaszał do bezpośredniej przełożonej uwagi do pracy powódki, która przekazywała je I. W., potwierdza w zeznaniach sama powódka (k. 108). Dlatego też zeznania I. W. w tej części, w której podaje, że pracodawca nie miał uwag do jej pracy oraz, że potrafiła wykonać samodzielnie wszystkie zlecone zadania, nie zasługują na wiarę.

Jednocześnie z zeznań świadków wynika, że podczas wręczania powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie zostały jej przedstawione przyczyny tego rozwiązania, poza ogólnym stwierdzeniem dotyczącym braku samodzielności powódki. W zasadzie ta część zeznań świadków koresponduje z twierdzeniami powódki, że w czasie wręczania wypowiedzenia nie przedstawiono jej przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Co do przebiegu rozmowy pomiędzy powódką i pozwanym, która odbyła się po wręczeniu wypowiedzenia, Sąd uznał za niewiarygodne twierdzenia powódki, jakoby M. P. wskazał jako przyczynę zbyt wysokie wynagrodzenie za pracę, które powódka miała wynegocjować przy zawieraniu umowy. Zeznania I. W. w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zeznaniami pozwanego M. P.. Nadto za wiarygodnością zeznań pozwanego przemawia okoliczność, że wynagrodzenie w wysokości 2.250 zł brutto dla specjalisty nie można określić mianem wysokiego, zwłaszcza przy funduszu płac w zakładzie stanowiącym kwotę około 500.000 zł. Pracownicy zatrudnieni na miejsce powódki otrzymywali wynagrodzenie w wysokości zbliżonej do jej wynagrodzenia.

Za wiarygodne w całości Sąd uznał zeznania świadka A. C., które znajdują potwierdzenie w dokumentach złożonych do akt sprawy.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powódka I. W. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej - (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością sp. k. w B. odprawy pieniężnej w kwocie 5.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

Powódka podnosiła, że pracując u pozwanej na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac należycie wywiązywała się z powierzonych obowiązków, a pozwana nie wskazała żadnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, która miałaby tkwić po stronie powódki. Dlatego też wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z przyczyn jej nie dotyczących.

Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U.2015.192 ze zm.) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Z kolei przepis art. 10 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, że przepisy art. 5 ust. 3-6 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.

Z wykładni tego przepisu wynika, że konieczną przesłanką zapłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy jest wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. W tym zakresie wielokrotnie stanowisko zajmował w orzeczeniach Sąd Najwyższy. Przykładowo w wyroku z dnia 22 stycznia 2015 r., w sprawie III PK 59/14 (opubl. : LEX nr 1666026) wyraził pogląd, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 80/10 (opubl.: LEX nr 725010), w którym wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Jednak w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę oznacza, że przyczyna ta nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a w szczególności w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy przynajmniej w części leży po stronie pracownika, nie zachodzi przesłanka wyłączności.

Z kolei w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., (II PK 108/08, LEX nr 738347) Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę - jako zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy - uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem

wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami).

Z materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie wynika, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę z I. W. były związane bezpośrednio z jej osobą i sposobem wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych oraz oceną pracy powódki przez przełożonych. Przede wszystkim pozwana Spółka była niezadowolona z pracy I. W., głównie z braku jej samodzielności i umiejętności do zastępowania E. Z. podczas nieobecności. I. W. w czasie nieobecności E. Z. nie potrafiła samodzielnie przygotować m. in. struktury zatrudnienia. Powódka kontaktowała się telefonicznie z przełożoną w czasie jej nieobecności w sprawie zleconych zadań. Niektóre sprawy oczekiwały na powrót E. Z. z urlopu, niektóre z nich przygotowywała jeszcze przed pójściem na urlop. I. W. nie potrafiła odpowiedzieć na pytania dyrektora finansowego - A. G., dotyczące spraw wynikających z zakresu jej zadań. Z materiału dowodowego wynika, że zdaniem pozwanego pracodawcy I. W. słabo angażowała się w dodatkowe zlecone prace, niechętnie przystąpiła do nauki rozliczania produkcji, przejawiała również niechęć do zajmowania się rozliczaniem ewidencji czasu pracy. Kwestie te były przedmiotem rozmów członków zarządu.

Jednocześnie z dowodów zgromadzonych w sprawie nie wynika, aby wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była wysokość wynagrodzenia wynegocjowanego przez powódkę przy zawieraniu umowy o pracę. Przede wszystkim w pozwanej spółce nie było żadnych zmian organizacyjnych w zakresie struktury zatrudnienia. Stanowisko I. W. nie uległo likwidacji, lecz zostało niezwłocznie obsadzone przez nową osobę, a następnie kolejną. Zadania tych osób odpowiadały zadaniom, jakie miała powódka, a wynagrodzenie kształtowało się na poziomie zbliżonym do wysokości wynagrodzenia powódki.

Powyższe okoliczności wykluczają możliwość uznania, że w przedmiotowej sprawie przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie dotyczyła pracownika – powódki.

Należy również podkreślić, że zgodnie z treścią art. 6 kc w zw. z art. 300 kp ciężar udowodnienia, że wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z I. W. była przyczyna jej niedotycząca, spoczywał na powódce. Nie udowodniła ona, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn jej niedotyczących.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie przepisów art.10 w zw. z 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, oddalił powództwo, jako nieuzasadnione.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t. ze zm.).