

Sygn. akt VPa 17/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga (spr.)

SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2014 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa B. B.

przeciwko (...)" w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 4 grudnia 2013 roku

sygn. akt IV P 315/13

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy w Legnicy w sprawie IV P 315/13 z powództwa B. B. przeciwko (...) w W. o uchylenie kary porządkowej, przywrócenie do pracy oraz odszkodowanie uchylił nałożone na powódkę przez stronę pozwaną dwie kary nagany (punkt I), oddalając dalej idące powództwo (punkt II), zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego (punkt III) oraz orzekł, że nieuiszczone w sprawie koszty sądowe ponosi Skarb Państwa (punkt IV).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy powziął po ustaleniu, iż B. B. była zatrudniona w (...) w W. od dnia 1 września 1994 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku wychowawcy. W dniu 6 czerwca 2013 r. powódka stawiała się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Po wstępnej rozmowie z dyrektorem placówki, który postanowił zadzwonić na policję celem potwierdzenia stanu nietrzeźwości podwładnej, powódka opuściła miejsce pracy. W stanie wskazującym na spożycie alkoholu B. B. stawiała się do pracy również w dniu 25

czerwca 2013 r. Przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków służbowych przez powódkę, funkcjonariusze policji przeprowadzili u niej badanie na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, które wykazało 3,4 promila. Sąd I instancji ustalił ponadto, że w związku ze zdarzeniem jakie miało miejsce w dniu 25 czerwca 2013 r. przełożeni M. Z. polecieli mu podjąć kroki w celu dyscyplinarnego zwolnienia powódki lub na własną odpowiedzialność rozwiązać z nią stosunek pracy na mocy porozumienia stron. O powyższym dyrektor poinformował powódkę w dniu 29 czerwca 2013 r., w trakcie spotkania zainicjowanego z jej strony. Wyjaśnił, że zamierza skierować jej sprawę na drogę postępowania dyscyplinarnego oraz, że w zależności od zakwalifikowania jej zachowania w dniu 25 czerwca 2013 r. może ono zostać potraktowane jako przestępstwo. Jednocześnie dyrektor zaproponował podwładnej rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Powódka przystąpiła na takie rozwiązanie i podpisała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie z datą 1 lipca 2013 r. W dniu 3 lipca 2013 r. B. B. złożyła pismo o cofnięciu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę uzasadniając, iż treść pisma nie została przez nią przygotowana, a podpis złożyła pod wpływem błędu i nacisków oraz szantażu ze strony dyrektora placówki. Dyrektor nie wyraził zgody na cofnięcie oświadczenia. W dniu 5 lipca 2013 r. powódka otrzymała drogą pocztową świadectwo pracy oraz oświadczenia o nałożeniu na nią dwóch kar porządkowych nagany datowanych na dzień 27 czerwca 2013 r. Sprzeciw powódki od nałożonych kar nagany został odrzucony przez pracodawcę.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo B. B. zasługuje na uwzględnienie jedynie w zakresie uchylenia nałożonych na nią kar porządkowych. Wywodził, że jakkolwiek udzielone kary nagany były uzasadnione merytorycznie, to jednak strona pozwana nie udowodniła, że zachowała wszystkie wymagania formalne niezbędne do skutecznego ich nałożenia. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy powództwo oddalił. Wskazał, że o ile żądanie powódki przywrócenia do pracy zawierało element uchylenia się od złożonego w dniu 29 czerwca 2013 r. oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, to jednak brak było podstaw do przyjęcia, iż zachodziły okoliczności umożliwiające B. B. skuteczne dokonanie tej czynności. Podpisując oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powódka nie pozostawała bowiem w błędzie co do treści czynności prawnej, natomiast jej subiektywne przekonanie, że w chwili dokonywania przedmiotowej czynności została już zwolniona dyscyplinarnie, pozostawało prawnie obojętne. Zdaniem Sadu I instancji przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało również, aby podpisanie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy stanowiło konsekwencję presji lub szantażu ze strony M. Z.. W toku przesłuchania powódka przyznała, że dyrektor przedstawił jej dwie możliwości rozstania się, albo postępowanie dyscyplinarne, albo zgoda pracodawcy na rozwiązanie umowy w trybie porozumienia stron. Powódka, mając na uwadze oba przedstawione jej tryby zakończenia stosunku pracy wybrała to, co dla niej najlepsze, a zatem złożenie przez nią oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie było uwarunkowane jakąkolwiek groźbą za strony pracodawcy.

Powyższy wyrok w punkcie II zaskarżyła powódka, zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na błędnym przyjęciu, iż nie działała pod wpływem błędu, gróźb i nacisku ze strony pozwanej podpisując wcześniej przygotowane przez pracodawcę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Wskazując na powyższe, B. B. wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie. W uzasadnieniu wskazała, że zarzuty podniesione w apelacji są bezzasadne i nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy uznając ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy za prawidłowe i przyjmując je za własne, zważył co następuje:

Apelacja powódki była bezzasadna.

Sąd I instancji wyprowadził ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprawny logicznie wniosek, że w dniu 29 czerwca 2013 r. do spotkania między dyrektorem placówki a B. B. doszło z inicjatywy powódki. Jak wynikało bowiem z zeznań M. Z., w dniu 28 czerwca 2013 r. powódka kontaktowała się z nim osobiście (przed zaplanowanym

na ten dzień spotkaniem dyrektora z prawnikiem w Starostwie) oraz telefonicznie (po tym spotkaniu), aby ustalić, czy nastąpi z nią rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Powyższe potwierdziła I. G., świadek rozmowy telefonicznej M. Z. z B. B. oraz I. W., która zeznała, iż w dniu 28 czerwca 2013 r. powódka przyszła do jej biura, szukając przełożonego. O wiarygodności zeznań wymienionych świadków świadczy również fakt, że na rozprawie w dniu 4 grudnia 2013 r. B. B. sama przyznała, że dzwoniła do pracodawcy, aby dowiedzieć się jakie decyzje zapadły w jej sprawie, a następnie, gdy M. Z. uległ jej prośbie zaproponował jej spotkanie w tej sprawie w dniu 1 lipca 2013 r. wysłała do niego wiadomość tekstową, w której zwróciła się o niezwłoczne spotkanie. Zdaniem Sądu Odwoławczego, na wiarygodność zeznań wymienionych wyżej świadków nie wpływa okoliczność, iż rozmowa telefoniczna, jaką powódka przeprowadziła z M. Z. w dniu 28 czerwca 2013 r. trwała 12 sekund. Z billingu załączonego do akt sprawy (k. 97) wynika bowiem, że w dniu 28 czerwca 2013 r. pracownica nawiązała dwa połączenia telefoniczne z dyrektorem, przy czym drugie trwało 1:28.

Wniosek, iż do spotkania między dyrektorem placówki a B. B. doszło z inicjatywy powódki jest również zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W sytuacji, gdy powódka nie miała pewności co do konsekwencji swojego zachowania z dnia 25 czerwca 2013 r., to w jej interesie, a nie pracodawcy, leżało jak najszybsze spotkanie z przełożonym celem ustalenia czy nastąpi z nią rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Chybiony był zarzut apelacji dotyczący przyczyny, dla której w dniu 25 czerwca 2013 r. B. B. stawiała się do pracy oraz wyniku przeprowadzonego w tym dniu badania powódki na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu.

B. B. nie wykazała, że w dniu 25 czerwca 2013 r. stawiała się w pracy wyłącznie po to, aby prosić o urlop na żądanie. Zgodnie z ustalonym przez pracodawcę harmonogramem (k. 6) w tym dniu powódka miała rozpocząć pracę o godzinie 14:00, nie zaś o godzinie 6:00. Stosownie do treści zarządzenia dyrektora z dnia 20 czerwca 2013 r. do placówki przyszła jednak na godzinę 13:00, na posiedzenie stałego zespołu do spraw okresowej oceny sytuacji dziecka. W zakładzie pracy B. B. stawiała się więc zgodnie z obowiązującym ją rozkładem czasu pracy. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało natomiast, aby w zaistniałych okolicznościach powódka wносиła ustnie lub pisemnie o udzielenie jej urlopu na żądanie lub, aby poinformowała kogokolwiek (w tym dniu lub poprzednim) o takim zamiarze.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił również, że przeprowadzone w dniu 25 czerwca 2013 r. badanie powódki na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu wykazało 3,4 promila. Jakkolwiek Ł. C., funkcjonariusz policji, który w dniu 25 czerwca 2013 r. został wezwany do (...) na interwencję nie potrafił dokładnie wskazać zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu jaką wykazało badanie powódki, to jednak zaznaczył, iż była ona znaczna i przekraczała 2 promile. W tych okolicznościach za wiarygodną należy uznać treść notatki sporządzonej przez M. Z., który był obecny przy badaniu powódki oraz protokołu z posiedzenia stałego zespołu do spraw okresowej oceny sytuacji dziecka, w której uczestniczyła ponadto I. G., A. R. oraz A. W., a z których to dokumentów wynikało, że u B. B. stwierdzono 3,4 promila alkoholu w wydychanym powietrzu. Ponadto uwzględnić należy, że o ile sporny był poziom alkoholu w wydychanym przez powódkę powietrzu, o tyle sam fakt stawienia się w pracy w dniu 25 czerwca 2013 r. pod jego wpływem nie był przez nią kwestionowany.

W kwestii podnoszonego przez powódkę zarzutu podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron w warunkach błędu przypomnieć należy, że zgodnie z art. 84 § 1 k.c. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć.

Z art. 232 k.p.c. wynika natomiast, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa więc wyłącznie na stronach procesu (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie obciąża stronę, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Zgodnie z powyżej przedstawionymi rozważaniami stwierdzić należy,

iż na powódce ciążył obowiązek udowodnienia, że została wprowadzona przez pracodawcę w błąd co do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego

Odnosząc się do powyższego należy wskazać, iż zeznania powódki co do wprowadzenia jej w błąd były wewnętrznie sprzeczne. Z jednej strony B. B. twierdziła, że w dniu 29 czerwca 2013 r. pracodawca poinformował ją o toczącym się postępowaniu dyscyplinarnym, z drugiej zaś strony wskazała, że dyrektor przedstawił jej dwa możliwe do rozważenia sposoby rozwiązania umowy o pracę, tj. tryb postępowania dyscyplinarnego, wiążący się z przedstawieniem wszystkich zarzutów dotyczących zachowania powódki oraz tryb porozumienia stron, wiążący się z nałożeniem kary nagany. W toku przesłuchania B. B. zeznała natomiast, że nie stawiała się do pracy w dniu 26 czerwca 2013 r. będąc przekonana, że została w dniu poprzednim zwolniona z pracy, natomiast w dniu 28 czerwca 2013 r. kontaktowała się z przełożonym, bowiem zależało jej na wyjaśnieniu, czy zostanie zwolniona w trybie dyscyplinarnym.

Tymczasem z zeznań I. G. oraz A. B. jednoznacznie wynikało, iż w trakcie rozmowy B. B. z M. Z., jaka miała miejsce w dniu 29 czerwca 2013 r. pracodawca zaproponował podwładnej rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z tym zastrzeżeniem, iż dopiero logiczną konsekwencją odmowy dokonania tej czynności będzie wdrożenie wobec niej postępowania dyscyplinarnego. Powyższe znalazło odzwierciedlenie w zeznaniach M. Z., który wyjaśnił, że w czasie spotkania z B. B. poinformował ją, że zamierza skierować jej sprawę na drogę postępowania dyscyplinarnego oraz, że w zależności od zakwalifikowania jej zachowania w dniu 25 czerwca 2013 r. może ono zostać potraktowane jako przestępstwo. Jednocześnie jednak, z uwagi na wieloletnią współpracę dyrektor zaproponował pracownicy alternatywne rozwiązanie, polegające na zakończeniu stosunku pracy za porozumieniem stron, do czego nie był w żaden sposób zobligowany.

Znamienna jest również okoliczność, iż stosownie do treści art. 77 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2014.191 j.t.), w sprawach dyscyplinarnych nauczycieli orzekają w pierwszej instancji działające przy wojewodach komisje dyscyplinarne po przeprowadzeniu rozprawy oraz po wysłuchaniu głosów rzecznika dyscyplinarnego i obwinionego lub jego obrońcy. Co istotne, postępowanie dyscyplinarne przed komisją wszczynają się na wniosek rzecznika dyscyplinarnego powoływanego przez organ, przy którym działa komisja, a którego zadaniem jest przeprowadzanie czynności mających ustalić zasadność zarzutu uchybienia godności zawodu lub obowiązkom nauczyciela oraz okoliczności przewinienia, a w dalszej kolejności także składanie wniosków o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego i uczestniczenie w charakterze strony w rozprawach przed komisją.

W ocenie Sądu Odwoławczego B. B., jako pedagog z dwudziestoletnim stażem pracy powinna mieć co najmniej ogólną wiedzę na temat przebiegu postępowania dyscyplinarnego. Natomiast o tym, że tryb postępowania dyscyplinarnego nie był jej całkiem obcy świadczy fakt, że w toku postępowania sądowego podkreślała, że rozprawa przed komisją umożliwiałoby jej przedstawienie argumentów na swoją obronę. W świetle powyższego twierdzenie powódki, że w dniu 28 czerwca 2013 r., w ciągu kilku godzin i bez uprzedniego powołania rzecznika dyscyplinarnego zostało wdrożone w stosunku do niej postępowanie dyscyplinarne przed powołaną w tym celu komisją jest bezpodstawne.

Wobec powyższego, twierdzenie powódki, iż była przekonana co do tego, że toczy się wobec niej postępowanie dyscyplinarne lub, że nie jest już pracownikiem (...) było nieuzasadnione i pozbawione oparcia w stanie faktycznym sprawy. W toku procesu prezentowane było wyłącznie na jego użytek. Niewątpliwie również brak jest dowodów na to, że takie jej przekonanie było skutkiem działania strony pozwanej, która ani nie złożyła oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, ani że mogła w tak krótkim czasie spowodować wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w trybie przepisów Karty Nauczyciela.

Niezależnie od powyższego nie można uznać, że powódka, będąc subiektywnie przekonana, że została już zwolniona dyscyplinarnie i dlatego wolała wybrać zwolnienie w trybie porozumienia stron złożyła oświadczenie woli pod wpływem błędu w rozumieniu art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jak słusznie wskazywał Sąd Rejonowy błąd jest wadą oświadczenia woli, polegającą na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Aby uznać, iż działanie nastąpiło pod wpływem błędu musi nastąpić tzw. błąd postrzegania. Odróżnia się go od błędu przewidywania i wnioskowania,

należącego do sfery motywacyjnej i składającego się na pobudkę, pod wpływem której wyrażone zostało oświadczenie woli, uznane następnie przez oświadczonego za dotknięte błędem, gdy okazało się, że nie osiągnie zamierzonego i przewidywanego celu, który nie uzasadnia bowiem uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia.

Zdaniem Sądu Odwoławczego błąd, na który powołuje się B. B. należało do sfery jej motywacji i z tego względu był pozbawiony prawnej doniosłości. Nawet bowiem przy przyjęciu, iż powódka pozostawała w spowodowanym przez swego pracodawcę błędnym przekonaniu co do wdrożenia postępowania dyscyplinarnego, brak było podstaw do przyjęcia, iż może się uchylić od złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Z jednej bowiem strony powódka argumentowała, iż gdyby nie chęć uniknięcia postępowania dyscyplinarnego, nigdy nie rozwiązałaby umowy w tym trybie. Z drugiej zaś twierdzi, iż właśnie to postępowanie dawałoby jej szansę przedstawienia argumentów na swoją obronę i w ten sposób wskazuje potrzebę uchylenia się od złożonego oświadczenia. Z szansy, którą dawało jej postępowanie dyscyplinarne mogła skorzystać. Rezygnacja z niej była wynikiem jej świadomej decyzji dokonanej w wyniku rozważenia możliwości zachowania się w zaistniałej sytuacji. Późniejsza, odmienna od dokonanej ocena co jest dla niej korzystniejsza nie może stanowić podstawy do uchylenia się od złożonego oświadczenia z powołaniem się na błąd. Jak trafnie uznał Sąd I instancji, wskazywane przez powódkę okoliczności nie świadczą o istnieniu błędu postępowania, a jedynie błędu przewidywania i wnioskowania co do najkorzystniejszego dla powódki rozwiązania będącego pobudką działania powódki, w wyniku której złożyła ona oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

W ocenie Sądu Odwoławczego powódka nie wykazała również niezbędnej aktywności w procesie dowodzenia, że złożone przez nią oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy było uwarunkowane groźbą za strony pracodawcy w rozumieniu art. 87 k.c., zgodnie z którym ten, kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe

Niekwestionowany w niniejszej sprawie był fakt, iż w dniu 29 czerwca 2013 r. dyrektor przedstawił powódce dwa sposoby rozwiązania umowy o pracę, tj. tryb postępowania dyscyplinarnego oraz tryb porozumienia stron pozostawiając jej w tym zakresie swobodny wybór. W tych okolicznościach, wbrew twierdzeniu apelacji, przedstawienie powódce następstw odmowy podpisania sporządzonego przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie wiązało się z zapowiedzią spowodowania postępowania karnego i nie miało na celu spowodowania nacisku na pracownika w celu wymuszenia określonego zachowania, a jedynie miało na celu pełne zobrazowanie sytuacji, w jakiej znalazła się pracownica. Nie można pominąć bowiem faktu, iż B. B., jako pedagog z wieloletnim doświadczeniem powinna liczyć się z konsekwencjami stawiennictwa w miejscu pracy pod wpływem alkoholu tym bardziej, jeśli wziąć pod uwagę specyfikę jej pracy jako wychowawcy w (...). Propozycja ze strony pracodawcy, polegająca na podpisaniu przez pracownicę sporządzonego z jego inicjatywy oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy zapadła zatem w specyficznym stanie faktycznym i była korzystna dla powódki, bowiem umożliwiła jej podjęcie pracy w przyszłości.

Postępowaniu pracodawcy nie sposób przypisać cech groźby bezprawnej również i z tego względu, o bezprawności groźby można mówić wtedy, jeżeli grozi się dokonaniem czynu zabronionego przez prawo albo sprzecznego z powszechnie przyjętymi w społeczeństwie normami etycznego postępowania, tymczasem dyrektor przedstawił powódce prawne możliwości rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu Odwoławczego powódka nie wykazała również żadnych okoliczności, które uzasadniałyby twierdzenie, że w dniu 29 czerwca 2013 r. znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli w świetle art. 82 k.c. Jak wskazywano powyżej, oświadczeniu powódki o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron nie towarzyszył prawnie relewantny błąd, lub groźba bezprawna ze strony pozwanej. Jak wynikało natomiast z przesłuchania powódki, w dniu 29 czerwca 2013 r. była trzeźwa, zaś przedstawione jej do zapoznania oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron było w swej treści jasne i czytelne.

Zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c., do którego powódka zdaje się nawiązywać w uzasadnieniu apelacji należy zauważyć, iż uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Cytowany przepis nie nakłada natomiast na Sąd I instancji obowiązku wskazania przyczyn, dla których określone dowody uznał za wiarygodne.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, iż apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego oparto na przepisie art. 98 § 1 i § 3 k.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu