

Sygn. akt VI Pa 70/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2014 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.)
Sędziowie:	SO Aleksandra Mitros SO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Furtak Kozłowska

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2014 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa Z. D.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 maja 2014 roku sygn. akt IX P 348/13

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala powództwo i zasądza od Z. D. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 90 (dziewięćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

Powód Z. D., pozwem nadanym w polskiej placówce pocztowej w dniu 12 kwietnia 2013 r., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) sp. z o.o. w W. odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 15.237,56 zł z ustawowymi odsetkami od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanej spółce pisma precyzującego żądanie. Powód wniósł również o zasądzenie od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód wskazał m.in., że pozwana spółka naruszyła art. 41 k.p., albowiem dokonała wypowiedzenia umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości, podnosząc, że w dniu 5 kwietnia 2013 r. powód stawił się do pracy i nie uskarżał się na żadne dolegliwości zdrowotne, a w momencie wręczania mu

oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie poinformował reprezentanta pracodawcy o posiadanym zwolnieniu lekarskim. Strona pozwana powołała się nadto na stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p.

W piśmie procesowym z dnia 18 listopada 2013 r. powód podkreślił, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r. (sygn. I PK 69/02), bezskuteczność wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku pracownika, który, mimo posiadanego zwolnienia lekarskiego, pozostaje w pracy ze względu na niemożność opuszczenia miejsca pracy lub też stawia się w miejscu pracy w celu załatwienia ważnych spraw dla pracodawcy, nie wynika z art. 41 k.p. wobec braku przesłanki „nieobecności w pracy”, winno być natomiast oceniane w kontekście art. 45 §1 k.p., co pozwoli wyeliminować przypadki niesprawiedliwego pozbawienia ochrony stosunku pracy takich pracowników, którzy decydują się na wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych mimo choroby.

Na rozprawie w dniu 19 lutego 2014 r. powód oświadczył, że nie kwestionuje wysokości miesięcznego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wyliczonego przez stronę pozwaną na kwotę 4.399,94 zł.

Wyrokiem z dnia 30 maja 2014 r. Sąd Rejonowy Szczecin – Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt IX P 348/13 zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda Z. D. kwotę 13.199,82 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 27 lipca 2013 r. do dnia zapłaty (punkt I sentencji), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt II sentencji), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt III sentencji), nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 660 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (punkt IV sentencji), wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.399,94 zł (punkt V sentencji).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących

ustaleniach faktycznych oraz rozważaniach prawnych:

Z. D. był zatrudniony w (...) spółce z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony. Z dniem 1 stycznia 2012 r., na podstawie art. 23¹ k.p., jego pracodawcą stała się (...) sp. z o.o. w W.. W dniu 1 lutego 2012 r. powierzono Z. D. stanowisko kierownika filii, a w dniu 1 lipca 2012 r. kierownika logistyki. Z. D. wykonywał swoją pracę w oddziale spółki w P., w godzinach od 7 do 15.

Od wieczora dnia 4 kwietnia (...). Z. D. miał na ciele wysypkę. W dniu 5 kwietnia 2013 r. udał się do przychodni w swoim miejscu zamieszkania, tj. w S.. Zakładał, że tego dnia nie będzie już świadczył pracy. W przychodni okazało się, że lekarz dermatolog będzie mógł go przyjąć dopiero o godz. 15.30. Z. D. umówił się na wizytę na godz. 15.30, a następnie udał się do pracy w oddziale spółki w P., gdzie wykonywał swoje obowiązki. Podczas telefonicznej rozmowy z fakturzystką W. K. pracującą w oddziale spółki w S. poinformował ją, że ma umówioną wizytę u lekarza. Rozmowa miała miejsce koło godz. 14. Po zakończeniu pracy Z. D. udał się do przychodni w S., gdzie został przyjęty przez lekarza dermatologa, który wystawił mu zwolnienie lekarskie na okres od 5 do 8 kwietnia 2013 r. Z. D. nie informował lekarza, że w dniu 5 kwietnia 2013 r. wykonywał pracę.

Po wizycie u lekarza Z. D. udał się do domu. Gdy podjeżdżał pod swój dom odebrał telefon od przełożonego M. R., który powiedział mu, by przyszedł do oddziału spółki w S.. Oddział spółki w S. mieścił się na tej samej ulicy, na której mieszkał Z. D.. M. R. nie informował Z. D., w jakim celu ma stawić się w oddziale spółki w S.. Powiedział jedynie, że „ma do niego sprawę”.

M. R. udał się do oddziału spółki w S.. Przekazał pracującej tam R. K., że otrzymał telefon od M. R. i że czeka na rozmowę z nim. Po chwili wszedł do gabinetu M. R., gdzie M. R. wręczył mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w którym jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazano utratę zaufania związaną z ukryciem przez pracownika faktu, iż firma transportowa świadcząca usługi na rzecz pracodawcy, korzysta z samochodów, których

właścicielem jest pracownik. W wypowiedzeniu wskazano również, że informacja taka nie została przekazana przez pracownika pomimo zapytania pracodawcy o powiązania pracowników z firmami świadczącymi usługi transportowe na rzecz pracodawcy.

Ani w trakcie rozmowy telefonicznej, ani podczas wręczania wypowiedzenia umowy o pracę Z. D. nie poinformował M. R., że przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Miesięczne wynagrodzenia Z. D. liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosi 4.399,94 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż wytoczone powództwo okazało się zasadne.

Sąd I instancji wskazał, iż podstawę roszczenia powoda w zakresie żądania zasądzenia odszkodowania stanowił art. 45 §1 k.p., w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy wskazał, iż ustalony powyżej stan faktyczny pozostawał w całości niesporny, spór między stronami, poza merytoryczną oceną oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, dotyczył natomiast tego, czy wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem prawa z uwagi na fakt, że w momencie jego otrzymania Z. D. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Sąd I instancji przytoczył treść art. 41 k.p. zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy podniósł, iż poza sporem pozostaje, że w dniu 5 kwietnia 2013 r. powód świadczył pracę, wykonując swoje obowiązki w oddziale spółki w P., a zatem w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu pracy. Gdyby w trakcie świadczenia pracy otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, to w istocie nie podlegałby ochronie przewidzianej w art. 41 k.p. Nie sposób bowiem przyjąć, by przebywając w swoim stałym miejscu pracy i świadcząc pracę spełniał przesłankę „usprawiedliwionej nieobecności w pracy”. Powód otrzymał jednak wypowiedzenie umowy o pracę po godzinach pracy, w innym oddziale spółki niż ten, w którym wykonywał pracę. Sąd I instancji podkreślił, że powód udał się do tego oddziału tylko dlatego, że otrzymał telefon od przełożonego, który poinformował go, że ma stawić się w oddziale spółki w S., ponieważ „ma do niego sprawę”. W ocenie tego Sądu nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że oddział spółki w S. znajdował się na tej samej ulicy, przy której mieszkał powód i że powód został wezwany do tego oddziału niemalże spod swojego domu i to tylko po to, by wręczyć mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego z powyższych okoliczności wynika, że powód nie udał się do oddziału spółki w S. z zamiarem świadczenia pracy. Nie było to bowiem ani miejsce jego pracy, ani czas, w którym swoje obowiązki pracownicze wykonywał. Udał się tam natomiast po to, by porozmawiać z przełożonym i taki też cel wizyty przekazał pracującej w oddziale w S. R. K.. Poza sporem pozostaje przy tym, że w oddziale spółki w S. powód pracy nie świadczył, albowiem po chwili oczekiwania na spotkanie z M. R. od razu wręczono mu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zdaniem Sądu I instancji sytuacji powoda nie sposób zatem utożsamiać z sytuacją pracownika, który wykonuje pracę mimo posiadanego zwolnienia lekarskiego, a tym bardziej z sytuacją, gdy pracownik wykonujący obowiązki pracownicze po otrzymaniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę udaje się do lekarza i otrzymuje zwolnienie lekarskie obejmujące również dzień, w którym oświadczenie to zostało mu wręczone.

Sąd Rejonowy wskazał, iż niewątpliwie w dniu 5 kwietnia 2013 r. powód został uznany za osobę niezdolną do pracy i w związku z tą niezdolnością wystawiono mu zwolnienie lekarskie. Od momentu wystawienia zwolnienia podlegał zatem ochronie przewidzianej w ww. art. 41 k.p. Sąd I instancji zauważył, że nie każda obecność w pracy chorego pracownika powoduje uchylenie ochrony z art. 41 k.p. i pozwala na wręczenie mu wypowiedzenia. Przykładowo za niezgodne z

prawem uznawane jest wręczenie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który przyniósł do zakładu pracy zwolnienie lekarskie i wyłącznie w tym celu udał się do miejsca pracy (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 366/97). Przez obecność w pracy należy bowiem uznać sytuację, gdy pracownik stawia się w pracy i faktycznie wykonuje swoje obowiązki, bądź też ma zamiar ich wykonywania. Zdaniem Sądu Rejonowego, w świetle wskazanych powyżej okoliczności, nie sposób uznać, że stawiennictwo powoda w oddziale spółki w S. pozbawiało go ochrony przewidzianej w art. 41 k.p.

W ocenie Sądu I instancji gdyby nawet przyjąć, że obecność powoda w oddziale spółki w S. uchylała ochronę przed wypowiedzeniem stosunku pracy, to i tak wypowiedzenie takie nie odpowiadałoby prawu. Nie sposób bowiem przyjąć, by przebywający na zwolnieniu lekarskim pracownik, który stosuje się do polecenia przełożonego miał być w sytuacji gorszej od pracownika, który nie reaguje na takie polecenie i nie stawia się do pracy, a tym samym w dalszym ciągu podlega ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Sąd I instancji podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 26 lutego 2003 r. (sygn. I PK 69/02), stosownie do którego bezskuteczność wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, kiedy mimo stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim niezdolności do pracy, pracownik pozostaje w pracy ze względu na niemożność opuszczenia miejsca pracy lub też stawia się w miejscu pracy w celu załatwienia ważnych spraw dla pracodawcy, nie wynika z art. 41 k.p. wobec braku przesłanki „nieobecności w pracy”. Bezskuteczność wypowiedzenia powinna być wówczas oceniana w kontekście art. 45 § 1 k.p., co pozwoli wyeliminować przypadki niesprawiedliwego pozbawienia ochrony stosunku pracy takich pracowników, którzy decydują się na wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych mimo choroby.

Ustalenie, iż wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę (na gruncie niniejszej sprawy art. 41 k.p.) skutkować musi zasądzeniem na rzecz powoda odszkodowania i to bez konieczności dokonania merytorycznej oceny wypowiedzenia. Stąd też Sąd I instancji nie odnosił się w uzasadnieniu do dowodów dotyczących samej przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z treścią art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niżej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który w przypadku powoda wynosił 3 miesiące (art. 36 §1 pkt 3 k.p.). Odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oblicza się według zasad naliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 r.). Wyliczony przez pozwaną ekwiwalent pieniężny nie był przez powoda kwestionowany, stąd też Sąd I instancji zasądził na jego rzecz kwotę 13.199,82 zł stanowiącą trzykrotność kwoty 4.399,94 zł. W pozostałym zakresie żądanie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę podlegało oddaleniu (punkt II wyroku).

Sąd Rejonowy orzekł o odsetkach zgodnie z treścią art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Uprawnienie do żądania odsetek wynika z art. 481 § 1 k.c. stanowiącego, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Termin do spełnienia świadczenia odszkodowawczego nie jest oznaczony, ani nie wynika z właściwości zobowiązania, dlatego zgodnie z art. 455 k.c. świadczenie takie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Z uwagi na fakt, iż pozwany otrzymał pozew oraz pismo z dnia 22 maja 2013 r. (modyfikujące żądanie) dnia 26 lipca 2013 r. (a zatem w tym dniu mógł zrealizować żądanie), odsetki należało zasądzić od dnia 27 lipca 2013 r.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd I instancji oparł na treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie strona pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 60 zł (§ 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 pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) i taką też kwotę zasądono od pozwanej spółki na rzecz powoda. Sąd przyjął przy tym, że w zakresie odwołań od wypowiedzenia, czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, istotne dla rozstrzygnięcia o kosztach procesu jest wygranie sprawy co do zasady i brak jest podstaw do wzajemnego rozliczania kosztów procesu w przypadku częściowego oddalenia powództwa w związku z nieprawidłowym wyliczeniem wysokości żądanego odszkodowania, w szczególności w kontekście wysokości stawki wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika.

Sąd I instancji wskazał, iż zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2006.167.1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 zł, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 zł powód był zwolniona od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną co do kwoty 13.199,82 zł, Sąd I instancji – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 660 zł stanowiącą 5% wygranej przez powoda sumy.

W punkcie V wyroku Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.399,94 zł. Zgodnie bowiem z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiodła pozwana (...) spółka z o.o. z siedzibą w W. na podstawie art. 367 § 1 i 2, art. 368 i art. 369 k.p.c. zaskarżając wyrok w części w zakresie pkt I, III i IV orzeczenia zarzuciła mu naruszenie prawa materialnego, w szczególności: art. 41 k.p. poprzez jego błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż powód korzystał z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę przewidzianej w treści artykułu 41 k.p. Pozwana zarzuciła wyrokowi również naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności: art. 233 § 1 k.p.c. poprzez, dokonanie w sposób błędny oceny dowodów zgromadzonych w postępowaniu przed sądem, a w szczególności poprzez przyjęcie, iż: przybycie powoda do zakładu pracy pozwanej na polecenie bezpośredniego przełożonego powoda nie jest równoznaczne ze świadczeniem pracy przez powoda; uznanie, iż „nawet przy założeniu, iż obecność powoda w oddziale spółki w S. uchyła ochronę przed wypowiedzeniem stosunku pracy, to takie wypowiedzenie nie odpowiadałoby prawu. Nie sposób bowiem przyjąć, by przebywający na zwolnieniu lekarskim pracownik, który stosuje się do polecenia przełożonego miał być w sytuacji gorszej niż pracownik, który nie reaguje na takie polecenie i nie stawia się do pracy”.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelująca wniosła o: zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej spółki zwrotu kosztów postępowania przed sądami obu instancji według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż Sąd I instancji dokonał dowolnej i wybiórczej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, naruszającej granice swobodnej oceny dowodów, a w konsekwencji oparcie rozstrzygnięcia sprawy oparte zostało na wadliwie ustalonym stanie faktycznym.

Zdaniem apelującej Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż powód, w dniu 5 kwietnia 2013 r. (tj. w dniu w którym otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę) świadczył pracę, wykonując swoje obowiązki w oddziale spółki w P., a zatem w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu pracy. Przytaczając rozważania Sądu I instancji, apelująca

uznała za chybioną konkluzję Sądu Rejonowego, iż powód udał się do oddziału pozwanej Spółki w S., nie z uwagi na fakt, że miał zamiar świadczyć pracę lecz tylko i wyłącznie po to by porozmawiać z przełożonym. Pozwana podkreśliła, iż powód udał się do oddziału Spółki w celu rozmowy z przełożonymi na polecenie przełożonego. Tym samym, zdaniem skarżącej, należy uznać, że powód wykonywał swoje obowiązki służbowe związane z wykonywaniem poleceń pracodawcy w imieniu którego działał M. R.. Przeciwna konstatacja, którą zaprezentował Sąd I instancji, musiałby niechybnie prowadzić do absurdalnych wniosków, skutkujących uznaniem, iż np. wezwanie pracownika przez przełożonego po godzinach pracy w celu wyznaczenia zadań, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych przez wezwanego pracownika, tylko może co najwyżej zostać uznane za nieformalne spotkanie pracowników.

Odnosząc się do treści przywołanego przez Sąd I instancji wyroku Sądu Najwyższego – Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 26 lutego 2003 r. I PK 69/02, pozwana podniosła, iż przywołany przez Sąd I instancji wyrok Sądu Najwyższego, wydany został na gruncie odmiennego stanu faktycznego, niż stan istniejący w niniejszej sprawie. Pozwana podniosła, iż w sprawie I PK 69/02 pracownik poinformował pracodawcę, iż jest chory, jednakowoż w związku z potrzebą pracodawcy pracownik stawiał się na wezwanie pracodawcy w miejscu pracy. W niniejszej sprawie natomiast powód nie tylko świadczył pracę w dniu wypowiedzenia ale przede wszystkim, bezsporne jest, że nie poinformował pracodawcy o fakcie otrzymania zwolnienia lekarskiego.

Jednocześnie pozwana przytoczyła treść wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 6 października 2004 r. I PK 614/03, który, jak wskazała skarżąca wydany został na gruncie niemalże identycznego stanu faktycznego występującego w niniejszej sprawie.

Na marginesie pozwana wskazała, iż powód słuchany na rozprawie nie potrafił wytłumaczyć dlaczego nie poinformował pracodawcy o fakcie utrzymania zwolnienia lekarskiego, co w ocenie pozwanej w sposób oczywisty nasuwa wątpliwości dotyczące rzeczywistego momentu otrzymania zwolnienia lekarskiego przez powoda.

Zdaniem skarżącej powyższe zarzuty pozwanej spółki dowodzą uchybienia przez Sąd I instancji regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów w tym w szczególności zasadom doświadczenia życiowego, które to naruszenia doprowadziły do błędnego ustalenia stanu faktycznego sprawy i w płynęły na wadliwe jej rozstrzygnięcie.

W ocenie apelującej Spółki trafność stanowiska i podniesionych zarzutów znajduje uzasadnienie w treści wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 6 września 2005 r. (VI ACa 1087/2004) zgodnie, z którym „sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału ma miejsce wówczas, gdy zaskarżone rozstrzygnięcie jest sprzeczne z tymi okolicznościami, które Sąd ustalił w toku postępowania, albo gdy Sąd wyprowadził logicznie błędny wniosek z ustalonych przez siebie okoliczności, albo wreszcie gdy Sąd przyjął fakty za ustalone bez dostatecznej podstawy lub na odwrót - gdy Sąd uznał za nieudowodnione pewne fakty mimo istnienia ku temu dostatecznej podstawy w zebranych materiałach.

Zdaniem apelującej powyższe naruszenia przepisów postępowania skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego sprawy, co skutkowało naruszeniem prawa materialnego poprzez uznanie, iż powód korzystał z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę przewidzianej w treści artykułu 41 k.p., a w konsekwencji uznaniem również, iż nie ma konieczności merytorycznej oceny wypowiedzenia.

W odpowiedzi na apelację Z. D. wniósł o oddalenie apelacji pozwanej w całości, o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda, zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podniósł, iż Sąd I instancji prawidłowo przyjął, iż pozwana dokonała wypowiedzenia w czasie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy, czym naruszyła art. 41 k.p. Zdaniem apelującego słusznie ustalono, iż w chwili wręczenia wypowiedzenia, stan zdrowia powoda czynił go niezdolnym do pracy, a jego obecność, w siedzibie oddziału pozwanej w S., podczas której wręczono mu wypowiedzenie, nie była połączona, ani z możliwością, ani z zamiarem świadczenia przez powoda pracy na rzecz pozwanej. W ocenie powoda bezsporne pozostawało, iż oddział

pozwanej w S. nie był dla niego miejscem świadczenia pracy, jak również, nie świadczył on tam pracy, także w chwili poprzedzającej moment wręczenia wypowiedzenia.

Z. D. podkreślił, iż życzeniowym wydaje się stanowisko pozwanej, iż wezwanie powoda do siedziby jej oddziału w S., prócz zamiaru wręczenia mu wypowiedzenia, nacechowane było z jej strony innym zamiarem, zlecenia mu tego dnia, dalszych zadań w ramach stosunku pracy.

Powód podkreślił, iż przez obecność w pracy należy uznać sytuację, gdy pracownik stawia się w miejscu pracy i faktycznie wykonuje swoje obowiązki, bądź udając się w to miejsce, ma zamiar ich wykonywania. Nawet przyjmując hipotetycznie, iż w chwili wypowiedzenia powód nie korzystał z ochrony, ograniczającej możliwość jego dokonania po stronie pozwanej, na podstawie art. 41 k.p. to z całą pewnością dokonane wypowiedzenie, oceniane na gruncie art. 45 § 1 k.p., winno zostać uznane, jako nieusprawiedliwione pozbawienie ochrony stosunku pracy.

Zdaniem powoda prezentowane powyżej stanowisko, znalazło również swoje potwierdzenie w zaskarżonym rozstrzygnięciu, które pozostaje w zgodzie z dotychczasową linią orzecznictwa Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 26 lutego 2003 r. I PK 69/02, a wcześniej w uchwale pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1993 r. Sygn. akt I PZP 68/92 (OSNCP z 1993 r. z. 9, poz. 40) wyraził pogląd, iż bezskuteczność wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, kiedy mimo stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim niezdolności do pracy, pracownik pozostaje w pracy ze względu na niemożność opuszczenia miejsca pracy, a także gdy chory pracownik stawia się w miejscu pracy w celu załatwienia ważnych spraw dla pracodawcy, nie wynika z art. 41 k.p. wobec braku przesłanki "nieobecności w pracy". Bezskuteczność wypowiedzenia powinna być wówczas oceniona w kontekście art. 45 § 1 k.p. Pozwoli to wyeliminować przypadki niesprawiedliwego pozbawienia ochrony stosunku pracy takich pracowników, którzy decydują się na wykonywanie swoich obowiązków pracowniczych mimo choroby. Powód wskazał, iż zaskarżone apelacją orzeczenie odpowiada prawu, zostało wydane z poszanowaniem wszelkich przepisów prawa procesowego, jak również pozostaje w zgodzie ze znajdującymi zastosowanie przepisami prawa materialnego.

Sąd Odwoławczy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się zasadna i jako taka doprowadziła do zmiany wyroku Sądu Rejonowego zgodnie z kierunkiem zaskarżenia.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, niepubl.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy uznał, iż Sąd I instancji w prawidłowy sposób przeprowadził postępowanie dowodowe dokonując właściwych ustaleń dotyczących przebiegu zdarzenia w dniu 5 kwietnia 2013 r.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił zatem, iż Z. D. w dniu 5 kwietnia 2013 r. świadczył cały dzień pracę, następnie udał się do lekarza, a po wizycie skierował się najpierw na zakupy a następnie do domu, po czym po rozmowie telefonicznej z przełożonym M. R., nie wszedłszy jeszcze do mieszkania, udał się do pracy. Sąd Okręgowy zgodził się również z ustaleniem Sądu Rejonowego, że powód w żaden sposób nie powiadomił nikogo z przełożonych o tym, że jest chory, że przyszedł do pracy spóźnony, jak również o tym, że wychodzi z pracy wcześniej po to by udać się do lekarza na godzinę 15.30 (powód pracował w godzinach od 7 do 15.30). Za Sądem Rejonowym przyjąć należało również, że powód w momencie wręczania mu wypowiedzenia nie powiadomił pracodawcy o tym, że przebywa na zwolnieniu lekarskim. Dodatkowo podkreślić należy, że powód po wizycie u lekarza udał się na zakupy, a następnie do domu, do którego nie dotarł ponieważ odebrał telefon od przełożonego. Wynika z tego jednoznacznie, że podczas rozmowy z przełożonym powód miał druk zwolnienia lekarskiego przy sobie i nie było żadnych przeszkód aby go okazał.

Sąd Okręgowy dokonał jednakże odmiennej, niż Sąd Rejonowy, oceny ustalonych okoliczności faktycznych.

Ad meritum Sąd II instancji zważył, iż przywołany w treści uzasadnienia Sądu Rejonowego,

wyrok Sądu Najwyższego – Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 26 lutego 2003 r. I PK 69/02 wydany został na gruncie odmiennego stanu faktycznego, w którym to pracodawca wiedząc o tym, że pracownik jest chory i przebywa na zwolnieniu lekarskim wezwał go do pracy, by pracownik wziął udział w spotkaniu z kontrahentami, po zakończeniu którego pracodawca wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę. Podkreślić należy, iż orzeczenie Sądu Najwyższego zapadło w indywidualnych okolicznościach faktycznych, nie można zatem wyprowadzać z niego zasady, że pracownik który stawiał się i świadczył pracę, a następnie w trakcie dnia uzyskał zaświadczenie o niezdolności do pracy każdorazowo objęty jest ochroną art. 41 k.p. Jednocześnie, uwadze Sądu Rejonowego najwyraźniej uszło, iż Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu podtrzymał swoje poglądy wynikające z uchwały pełnego składu Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 marca 1993 r., sygn. akt I PZP 68/92 (OSNCP z 1993 r. z. 9, poz. 140), w której Sąd Najwyższy wyjaśnił, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który danego dnia świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy, nie narusza art. 41 k.p. Przez obecność w pracy należy przy tym rozumieć stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a więc wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę lub też gotowość do jej wykonywania. Skoro zatem powód Z. D. w dniu 5 kwietnia 2013 r. stawiał się do pracy i pracę tę świadczył, to legitymowanie się przez niego zwolnieniem lekarskim, o którym, co należy podkreślić, nie powiadomił pracodawcy, nie miało wpływu na skuteczność i prawidłowość dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza w kontekście treści wypowiedzenia, którego przyczyna okazała się w całości prawdziwa.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana przy tym z uwzględnieniem słusznym interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia nie tylko wtedy, gdy jest zawinione, lecz także gdy jest niezawinione przez pracownika. Podkreślenia wymaga, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyr. SN z 04.12.1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598). Dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia należy mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób.

Wypowiadając w dniu 5 kwietnia 2013 r. umowę o pracę pracodawca postawił powodowi zarzut „utruty zaufania pracodawcy związanego z ukryciem przez pracownika faktu, że firma transportowa świadcząca usługi na rzecz

pracodawcy, korzysta z samochodów, których właścicielem jest pracownik. Informacja taka nie została przekazana pomimo zapytania pracodawcy skierowanego do pracowników o powiązania pracowników firmami świadczącymi usługi transportowe na rzecz pracodawcy”.

W ocenie Sądu II instancji podane powodowi pisemne przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są rzeczywiste i znajdują oparcie w zebranych w sprawie materiałach.

Z zeznań powoda złożonych w trakcie przesłuchania wynika, iż to właśnie powód, jako kierownik logistyki w pozwanej spółce, negocjował z K. D. zawarcie umowy o świadczenie usług przewozowych na rzecz jego pracodawcy, przy czym, co istotne, firma (...) korzystała z dwóch samochodów będących własnością powoda. Jednocześnie powód, pomimo prowadzonego przez pracodawcę audytu związanego z istniejącymi w Spółce nieprawidłowościami dotyczącymi świadczenia usług przez zewnętrzne firmy przewozowe, nie poinformował pracodawcy, iż jedna z firm korzysta z samochodów będących jego własnością. Fakt, że pracodawca pytał jedynie o stosunki pokrewieństwa nie może tu mieć znaczenia. Powód, który zajmował stanowisko kierownicze miał bowiem świadomość celu przeprowadzanego audytu, którym było usunięcie nieprawidłowości, powodujących szkody dla pracodawcy.

W związku z audytem pracodawca zwrócił się do pracowników o „zestawienie pracowników PD posiadających firmy transportowe (lub najbliższa rodzina), z których usług PD korzysta: imię i nazwisko pracownika, plus rodziny najbliższej posiadającej firmę transportową), nazwa firmy transportowej i oddział, który z usług tej firmy korzysta, umowa z firmą transportową w formie skanu”. Na zadane pytanie powód w mailu wysłanym do pracodawcy w dniu 16 maja 2012 r. wskazał „FILIA (...)korzysta z firmy transportowej, gdzie występuje zbieżność nazwisk. Brak pokrewieństwa” (k. 38-39). Zdaniem Sądu o ile sformułowane przez pracodawcę zapytanie dotyczyło jedynie ewentualnego pokrewieństwa między powodem a osobami prowadzącymi firmy przewozowe, to powód niewątpliwie miał świadomość, iż pytanie padło w związku z prowadzonym audytem wewnętrznym. Powód jest osobą inteligentną zatem miał świadomość, iż fakt korzystania firmy (***z którą negocjował warunki umowy i z którą ostatecznie została podpisana umowa, na jeszcze korzystniejszych warunkach niż wynegocjował powód***), z samochodów będących jego własnością winien być zgłoszony pracodawcy. Zdaniem Sądu Okręgowego, niełojalne w stosunku do pracodawcy zachowanie powoda winno być ocenione jako naganne, nie można zatem wymagać od pozwanej, by w takiej sytuacji nadal darzyła powoda zaufaniem, zwłaszcza z uwagi na zajmowane przez niego stanowisko.

Podkreślić należy, iż w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Niewątpliwie utrata do pracownika zaufania koniecznego ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można (lub nie da się jej udowodnić), ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione jako naganne. Oznacza to, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyroki SN: z 7 września 1999 r., IPKN 257/99, OSNAPiUS Nr 1/2001, poz. 1; z 14 października 2004 r., I PK 697/03, OSNP Nr 11/2005, poz. 159 oraz z 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP Nr 19/2005, poz. 303 i orzeczenia tam powołane). W wyroku z dnia 31 marca 2009 r. Sąd Najwyższy wskazał, iż utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (II PK 251/08 - LEX nr 707875).

W niniejszym przypadku, w ocenie Sądu Okręgowego, nie można mówić o braku winy w zachowaniu powoda. Powód doskonale wiedział, że negocjuje warunki z firmą, która posługuje się jego własnymi samochodami. Widział również, że jego przełożony wynegocjował warunki lepsze. Fakt, że nie uznawał tego za niewłaściwe, świadczy jedynie o tym,

że pracodawca podjął prawidłową decyzję zwalniając powoda z pracy. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby zatrudniał nielojalnych pracowników i to na stanowiskach kierowniczych.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r. stwierdził, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (I PKN 385/97 OSNP 1998/18/538).

W ocenie Sądu II instancji powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania w stosunku do powoda ze wskazaniem prawdziwych, obiektywnych i racjonalnych przyczyn utraty zaufania do Z. D. uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Należy podkreślić, iż umowa o pracę została rozwiązana przez Spółkę w normalnym trybie za wypowiedzeniem, z powodu utraty zaufania, przy czym zdaniem Sądu Okręgowego fakty które legły u podstawy rozwiązania z powodem umowy o pracę mogły stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

Podkreślić należy, że ustaleń stanu faktycznego, dotyczącego przyczyn rozwiązania umowy o pracę, Sąd Okręgowy dokonał przede wszystkim na podstawie zeznań powoda.

Wskazać należy, iż dokonując odmiennej oceny stanu faktycznego mając na uwadze unormowanie wynikające z art. 382 k.p.c. - Sąd Okręgowy miał na względzie stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 maja 2003 r. IV CKN 115/01 LEX nr 137593 w myśl którego sąd odwoławczy ma nie tylko uprawnienie, ale wręcz obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz jego własnej samodzielnej oceny, przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c.

Nadto Sąd Odwoławczy miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 października 2003 r. II UK 87/03, OSNP 248/14/2004 zgodnie z którym swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok SN z 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNP 2000 Nr 17, poz. 655).

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanej za uzasadnioną i z mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo Z. D..

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., stosownie do którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Jako, że stroną wygrywającą była w tej sprawie pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł w postępowaniu przed Sądem I instancji i 90 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej kwocie wyliczone zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynność radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.