

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08 kwietnia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Ryszard Sułtanowski

Ławnicy M. D., R. H.

Protokolant Dorota Walczak

po rozpoznaniu w dniu 04 kwietnia 2013 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **M. K.**

przeciwko (...) **sp. z o.o. w K.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł

tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód M. K. w pozwie wniesionym przeciwko (...) sp. z o.o. w K. domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 6900 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu i kosztów procesu wg norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 01.06.2011 r. na stanowisku mechanika w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2300 zł. Przez cały okres zatrudnienia powód wywiązywał się należycie ze swoich obowiązków, a pozwany nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń, co do pracy świadczonej przez niego. W okresie od dnia 02.07.2012 r. do 13.07.2012 r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniu 06.08.2012 r. pracodawca wręczył powodowi pismo z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w okresie od 30.06.2012 r. do dnia 13.07.2012 r. Zdaniem powoda, nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc przesłanka z art. 52 § 1 pkt 1 kp. Zgodnie bowiem z ustalonym u pracodawcy zwyczajem, pracownicy składali wnioski urlopowe swoim przełożonym. Tak też postąpił powód, który wniosek dał G. Ż., aby ten przekazał go przełożonemu M. P.. Wniosek ten trafił do M. P. w dniu 02.07.2012 r. Urlop powoda był wcześniej planowany i uwzględniony w rocznym planie urlopów. Skoro powód od dnia 02.07.2012 r. do dnia 13.07.2012 r. korzystał z wcześniej zaplanowanego i uzgodnionego z pracodawcą urlopu wypoczynkowego, co więcej przedłożył pracodawcy wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego, a ten nie odmówił mu jego udzielenia, rozwiązanie z powodem umowy o pracę w związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy w okresie od dnia 30.06.2012 r. do 13.07.2012 r. jest nieuzasadnione. Powód podniósł ponadto, że pracodawca przekroczył miesięczny termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przewidziany w art. 52 § 2 kp. Skoro pracodawca powziął wiadomość o urlopie wypoczynkowym powoda w dniu 02.07.2012 r., to termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy minął w dniu 02.08.2012 r., natomiast oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało złożone w dniu 06.08.2012

r. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że powód w dniu 06.08.2012 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, aż do dnia 24.08.2012 r.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych, w tym kwoty 1200 zł. tytułem kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1200 zł. oraz 17 zł. tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W uzasadnieniu pisma strona pozwana wskazała, że obowiązuje u niej zasadna przygotowania wstępnego projektu – planu urlopowego dla pracowników, jednakże nie świadczą one o zgodzie pracodawcy na urlop pracownika, jak również nie dają one pewności, że dany pracownik uda się na urlop dokładnie we wskazanym w planie terminie. Powód nie wykazał że uzgodnił termin urlopu z pracodawcą. Na wniosku o urlop powoda brak jest zgodny pracodawcy lub przełożonego na udzielenie mu urlopu wypoczynkowego. Obecność powoda w pracy w tym okresie była konieczna. Samo zawiadomienie pracodawcy o urlopie wypoczynkowym nie jest równoznaczne z uzyskaniem zgody przez pracownika na taki urlop. Nieobecność pracownika w pracy po złożeniu takiego wniosku, bez oczekiwania na zgodę pracodawcy stanowi nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, a tym samym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W niemniejszej sprawie powód w dniu 29.06.2012 r. nie składał pracodawcy wniosku o urlop. Przełożony powoda był w tym dniu na urlopie, ale w pozostałe dni tygodnia był obecny w pracy. Powód przekazał wniosek urlopowy innemu pracownikowi G. Ż. z prośbą o przekazanie go w dniu 02.07.2012 r. M. P.. Powód wiedział, że zgoda przełożonego na urlop jest konieczna, ale mimo to na taką zgodę nie czekał. W dniu 02.07.2012 r., gdy przełożony w końcu dodzwonił się do powoda i nakazał mu powrót do pracy, usłyszał, że powód jest już kilkaset kilometrów od miejsca zamieszkania i nie ma możliwości powrotu do pracy. Powód miał świadomość tego, że nie może złożyć do kadr wniosku urlopowego bez zgody przełożonego, tym bardziej, że w dniu 29.06.2012 r. złożył wniosek o wypłatę świadczenia urlopowego. Pracodawca oczekiwał, że powód usprawiedliwi swoją nieobecność w pracy, czego ten jednak nie uczynił. Powód przedstawił natomiast kolejne zwolnienie lekarskie do dnia 16.07.2012 r. Pracodawca powziął zatem przyczynę nieobecności powoda dnia 16.07.2012r. i od tego dnia powinien być liczony termin miesięczny do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. K. był zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o.o. w K. od dnia 01.06.2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku mechanika na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do dnia 31.08.2016 r.

dowód: okoliczność bezsporna

Powód zgłosił pracodawcy zamiar wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie od 02.07.2012 r. do 13.07.2012 r.

dowód: plan urlopów na rok 2012 r. k. 9-10

W dniu 29.06.2012 r. powód zostawił podanie o urlop wypoczynkowy na okres od 02. do 13.07.2012 r. u G. Ż.. Miał on przekazać ten wniosek w dniu 02.07.2012 r. przełożonemu powoda M. P.. M. P. był nieobecny w pracy w dniu 29.06.2012 r. z powodu urlopu wypoczynkowego w tym dniu. M. P. nie upoważnił innej osoby do akceptacji wniosków urlopowych podległych pracownikom w razie swojej nieobecności. Uczynił to dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem.

dowód: zeznania świadka M. P. k. 56-57

zeznania świadka G. Ż. k. 57-58

Dzień 30 czerwca 2012 r. był ostatnim dniem pracy powoda w systemie czterobrygadowym. Zgodnie z grafikiem służb powód miał pracować w sobotę 30.06.2012 r., jednak nie stawiał się tego dnia w pracy. Powód wyjechał na wczasy w dniu 30.06.2012 r. W dniu 02.07.2012 r. M. P. telefonicznie skontaktował się z powodem i dowiedział się, że ten jest nad morzem. Po urlopie powód udał się na zwolnienie lekarskie. Powód nie stawiał się w pracy i nie wyjaśnił przyczyny nieobecności.

dowód: zeznania świadka M. P. k. 56-57

zeznania świadka G. Ż. k. 57-58

W dniu 06.08.2012 r. strona pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w okresie od 30.06.2012 r. do 13.07.2012 r.

dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 7

Zgodnie z § 40 pkt 3 regulaminu pracy pracownik jest uprawniony do rozpoczęcia urlopu po uzyskaniu akceptacji na jego wniosek lub zawiadomienia na piśmie pracodawcy o wyrażeniu zgody na rozpoczęcie wykorzystania urlopu w określonym terminie. § 10 pkt 2 regulaminu stanowi, że w razie niestawienia się do pracy pracownik jest obowiązany powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania, co powinien wykonać nie później niż w drugim dniu nieobecności. Powód został zapoznany z regulaminem pracy.

dowód: regulamin pracy k. 65

zeznania powoda k. 70-71

oświadczenie powoda k. 63

Wynagrodzenie powoda wynosiło 2.626,78 zł.

dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 15

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Strona pozwana wskazała jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem jego nieobecność w pracy w okresie od 30.06.2012 r. do dnia 13.07.2012 r.

Kwestią wymagającą rozstrzygnięcia w pierwszej kolejności było ustalenie, czy strona pozwana zachowała miesięczny termin o jakim mowa w art. 52 § 2 kp na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Kluczowym zagadnieniem było zatem ustalenie początkowego terminu tj. daty uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Zdaniem Sądu Najwyższego, które Sąd Rejonowy pełni podziela, zwrot "uzyskanie wiadomości przez pracodawcę" oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyr. SN z 28.10.1976 r., I PRN 74/76, OSN 1977/5-6/100. Podobnie wyr. SN z 13.11.1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998/16/479). Zarówno w interesie pracownika, jak i pracodawcy leży możliwość sprawdzenia uzyskanych wiadomości o zachowaniu się pracownika oraz możliwości ich weryfikacji, zwłaszcza gdy wiadomości te pochodzą z zewnątrz. W przypadku, gdy pracodawca dokonuje sprawdzenia uzyskanych informacji w sposób niezwłoczny i sprawnie, to nie można zarzucić mu błędu w stosowaniu art. 52 § 2 k.p. Termin w nim określony winien być wówczas liczony od momentu zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego, weryfikującego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o zachowaniu się pracownika (uzasadnienie wyr. SN z 26.03.1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999/6/201). W uzupełnieniu należy także wskazać, że wyrażenie "uzyskanie przez zakład pracy wiadomości" z art. 52 k.p. należy rozumieć wiadomości powzięte przez pracodawcę - jednostkę organizacyjną lub inną wyznaczoną osobę (uzasadnienie wyr. SN z 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000/22/818). W konsekwencji uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną, albo inna

wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązywania umowy (wyr. SN z 17.12.1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998/21/625). Natomiast nie jest możliwe przyjęcie, aby wskazany termin rozpoczął bieg w sytuacji, gdy o nagannym zachowaniu pracownika dowiedział się tylko pracownik, do którego zadań i kompetencji nie należy dokonywanie czynności prawnych w zakresie rozwiązywania umów o pracę (uzasadnienie wyr. SN z 17.11.1997 r., I PKN 361/97, OSNAPiUS 1998/17/503). Zdaniem Sądu Rejonowego, strona pozwana nie uchybiła terminowi wskazanemu w art. 52 § 2 kp. Powód nie wyjaśnił przyczyny nieobecności w pracy w okresie od 30.06 do 13.07.2012 r. do chwili rozwiązania umowy o pracę. Na okres ten składały się nie tylko dni wnioskowanego przez niego urlopu wypoczynkowego (od dnia 02 do dnia 13.07.2012 r.), ale też dzień 30.06.2012 r., który dla powoda był dniem pracy, a którego to dnia powód nie stawiał się w pracy. Powód nie wyjaśnił pracodawcy przyczyny nieobecności w pracy w tym dniu do momentu rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem Sądu, opartym także na przytoczonym wyżej orzecznictwie Sądu Najwyższego, data uzyskanie pełnych informacji co do okoliczności powstania deliktu pracowniczego, stanowi początek biegu terminu określonego w art. 52 § 2 kp. Stąd też, w ocenie Sądu, nie doszło do naruszenia przez stronę pozwaną terminu wskazanego w art. 52 § 2 kp., albowiem powód do dnia rozwiązania stosunku pracy nie wyjaśnił przyczyny nieobecności w pracy.

Kodeks pracy (art. 30 § 4 kp) nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Od jej podania ustawodawca uzależnił nie tylko ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, ale zakres ewentualnego postępowania sądowego. O ile obowiązek ten przy wypowiedzeniu odnosi się wyłącznie do umów zawartych na czas nieokreślony, w przypadku rozwiązania bez wypowiedzenia dotyczy wszystkich rodzajów umów. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyr. SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako "naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" (zgodnie z art. 30 § 4 k.p.) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (uzasadnienie wyr. SN z 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5/163). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyr. SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyr. SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Jednocześnie pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie przez pracownika. W konsekwencji spór przed organem orzekającym toczyć się może jedynie w granicach podanej przyczyny w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a pracodawca pozbawiony jest możliwości przywoływania innych przyczyn w toku postępowania, które mogły uzasadnić ustanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. (wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999/24/789).

W przedmiotowej sprawie jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niestawieniu się przez powoda w pracy w okresie od 30.06. do 13.07.2012 r.

Powód oparł swoje roszczenie o treść art. 56 § 1 kp., który stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Oceniając zasadność roszczenia powoda, Sąd winien był zbadać przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. Przedmiotem postępowania sądowego mogą być bowiem tylko te przyczyny, które zostały wskazane w kwestionowanym oświadczeniu, oczywiście przy założeniu, że ciężar dowodowy spoczywa stosownie do treści art. 6 kc w związku z art. 300 kp, na pracodawcy.

Należy zauważyć, że przyczyny wskazane w tym oświadczeniu z dnia 06.08.2012 r. dotyczą ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy

w ww okresie. Powód nie kwestionował nieobecności w pracy w tym okresie. Wskazał jedynie, że korzystał w okresie od 02 do 13.07.2012 r. z urlopu wypoczynkowego, zaś odnośnie nieobecności w pracy w dniu 30.06.2012 r. podał, że nie był świadomy tego, że jest to jego dzień pracy. Powód pominął jednak uregulowania zawarte w regulaminie pracy, którego zapoznanie potwierdził, jak zeznał, podpisem. Dodał jednak, że go nie czytał. Złożenie podpisu na oświadczeniu określonej treści stanowi dowód na to, że osoba je podpisująca potwierdza okoliczność wskazaną w oświadczeniu. Powód nie przedstawił żadnego dowodu kwestionującego fakt zapoznania się z regulaminem. Stąd nie można było dać zeznaniom powoda w tym zakresie wiary. Zgodnie z § 40 pkt 3 regulaminu pracy pracownik jest uprawniony do rozpoczęcia urlopu po uzyskaniu akceptacji na jego wniosku lub zawiadomienia na piśmie pracodawcy o wyrażeniu zgody na rozpoczęcie wykorzystania urlopu w określonym terminie. Powód przed udaniem się na urlop wypoczynkowy nie uzyskał zgody przełożonego na skorzystanie z urlopu wypoczynkowego. Wniosek o urlop zostawił koledze z pracy – G. Ż.. Faktem jest, że w dniu 29.06.2012 r. M. P. - przełożonego powoda nie było w pracy. M. P. w tym czasie nie wskazał osoby, która mogłaby wyrazić zgodę na urlop w jego zastępstwie. Okoliczność ta nie zwalniała jednak powoda z obowiązku uzyskania zgody przełożonego przed udaniem się na urlop wypoczynkowy, tym bardziej że dzień 30.06.2012 r. był dniem jego pracy. Powód nie przedstawił ani pracodawcy, ani później w toku postępowania, żadnego przekonującego dowodu na usprawiedliwienie swojej nieobecności w pracy w tym dniu. W szczególności wskazać należało, że błędne jest stanowisko powoda, jakoby sam plan urlopów stanowił wystarczającą podstawę do skorzystania przez powoda z urlopu wypoczynkowego. Na taki wniosek nie zezwala przede wszystkim § 40 pkt 3 regulaminu pracy. Także powoływanie się przez powoda na dotychczasową praktykę u pozwanego nie znajduje oparcia w pozostałym materiale dowodowym. Przeczą temu zeznania świadka M. P. czy G. Ż.. G. Ż. zeznał także, że w szatni wisiał grafik ze służbami. Potwierdziła to także L. J. oraz M. P.. Tym samym nie można przyjąć, za przekonujących wyjaśnień powoda odnośnie nieobecności w pracy w dniu 30.06.2012 r. Jak wynika z jego zeznań, nie zapytał się nawet, czy dzień 30.06.2012 r. jest dniem jego pracy. Powód nie skontaktował się z M. P. ani w sprawie urlopu wypoczynkowego ani nawet w sprawie pracy w dniu 30.06.2012 r., mimo że dysponował numerem telefonu do niego.

Reasumując stwierdzić należy, że wskazana wyżej przyczyna wymieniona w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest prawdziwa, konkretna i rzeczywista. Sąd nie miał wątpliwości, że powód miała świadomość jakie zarzuty pracodawca kieruje wobec jego osoby.

Zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo - wyr. SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (uzasadnienie wyr. SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; por. wyr. SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; wcześniej wyr. SN z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Oceniając stopień zawinienia powoda należało przyjąć, że jego zachowanie nosiło znamiona rażącego niedbalstwa. Taka ocena opiera się na braku zachowania minimum inicjatywy sprowadzającej się do uzyskania informacji o dniach pracy czy też uzyskania nawet telefonicznie zgody na urlop wypoczynkowy. Powód nie podjął takich działań, w konsekwencji czego jego nieobecność w pracy w okresie od 30.06. do 13.07.2012 r. została uznana za nieusprawiedliwioną i zdaniem Sądu, ocena pracodawcy w tym zakresie była uzasadniona.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo M. K. o odszkodowanie.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty te w przypadku strony pozwanej składa się wynagrodzenie pełnomocnika powoda wynikające z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 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.