



Sygn. akt I BP 2/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R.L.

przeciwko K.S.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 22 października 2019 r.,

skargi powoda o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 5 maja 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...),

I. oddala skargę,

II. przyznaje od Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.) na rzecz radcy prawnego M. W. kwotę 350 (trzysta pięćdziesiąt) zł, powiększoną o stawkę należnego podatku od towarów i usług, tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej, udzielonej z urzędu w postępowaniu skargowym.

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 5 maja 2016 r., sygn. akt VIII Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. – w sprawie z powództwa R.L. przeciwko K.S. – oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. z dnia 5 listopada 2015 r., sygn. akt VI P (...), oddalającego powództwo R.L. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy.

W sprawie ustalono, że pozwany prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą w zakresie usług transporto–spedycyjnych. Zatrudnia kilkudziesięciu kierowców, co do zasady wszystkich na podstawie umowy o pracę. W lipcu 2014 r. pozwany zamieścił w Internecie ofertę zatrudnienia dla kierowców (legitymujących się prawem jazdy kat. C + E) na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem miesięcznym wraz z dodatkami w wysokości około 2.000 zł netto. Powód telefonicznie odpowiedział na ofertę pozwanego. W czasie rozmowy uzgodniono między innymi, że powód rozpocznie pracę w dniu 6 października 2014 r., a miejscem jego pracy będzie baza pozwanego w P.. R.L. w dniu rozpoczęcia pracy miał otrzymać do podpisania umowę o pracę, zanim uda się w trasę razem z drugim kierowcą M.Z.. W dniu 6 października 2014 r. pozwany w godzinach rannych wyruszył w drogę z Ł. do P. z różnymi dokumentami, w tym z umową o pracę dla powoda. W wyniku potrzeby wcześniejszego wyjazdu w trasę przez samochód kierowany przez powoda i M.Z. – o czym kierowcy zostali poinformowani przez dyspozytora – wyjechali oni w trasę jeszcze przed przyjazdem pozwanego. Z tego powodu strony nie zdążyły się spotkać i powód nie podpisał przed wyjazdem w trasę umowy o pracę. Pozwany po przybyciu do bazy w P. udał się następnie do biura w T., gdzie zostawił do podpisu przez powoda umowę o pracę. Dyspozytor przekazał powodowi, że jest do odbioru w T. jego umowa o pracę. Umowa o pracę między powodem a pozwanym miała być zawarta na okres próbny od 6 października 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. Pisemne warunki umowy o pracę obejmowały wynagrodzenie w kwocie zasadniczej 2.800 zł plus dodatkowe składniki wynagrodzenia, to jest ryczałt miesięczny w wysokości 210 zł za godziny nadliczbowe, ryczałt miesięczny w wysokości 70 zł za godziny nocne oraz zaliczka

miesięczna w wysokości 70 zł na poczet godzin dyżuru. Wynagrodzenie miało być wypłacane 10-go dnia następnego miesiąca. Powód jeszcze przed rozpoczęciem pracy u pozwanego dostarczył potrzebne dokumenty, takie jak świadectwo kwalifikacji zawodowej, aktualne orzeczenie psychologiczne o braku przeciwwskazań psychologicznych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy, aktualne zaświadczenie lekarskie z zakresu medycyny pracy o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy oraz potwierdzenie o niefigurowaniu powoda w kartotece karnej Krajowego Rejestru Karnego. R.L. w dniu 6 października 2014 r. wrócił z trasy z M.Z. późno wieczorem. W dniu następnym powód ponownie udał się w trasę z M.Z., któremu w trakcie jazdy przekazał, że rezygnuje z pracy. Powód wyjaśnił, że praca mu nie odpowiada. Powód przez te dwa dni ani razu nie wspomniał M.Z., że rezygnuje z pracy z powodu braku pisemnej umowy o pracę. Po przyjeździe z drugiej trasy powód nie kontaktował się już z pozwanym i nie stawiał się więcej do pracy w P.. Powód nie odebrał również z biura w T. umowy o pracę. Pismem z 10 października 2014 r. – nadanym w dniu 13 października 2014 r. – powód wezwał pozwanego do uregulowania należności z tytułu stosunku pracy, w tym do odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W dniu 15 października 2014 r. pozwany zgłosił powoda do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zawarcia umowy o pracę od dnia 6 października 2014 r. W dniu 17 października 2014 r. pozwany wyrejestrował powoda z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych ze skutkiem na dzień 11 października 2014 r. Tego samego dnia pozwany wysłał pocztą powodowi świadectwo pracy, doręczone w dniu 22 października 2014 r. Zgodnie ze świadectwem pracy powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 6 października 2014 r. do dnia 10 października 2014 r., a stosunek pracy ustał w związku ze złożeniem przez pracownika oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwany z tytułu wykonanej przez powoda pracy za październik 2014 r. wypłacił wynagrodzenie za pracę w kwocie 684,72 zł, przyjmując, że powód pracował przez okres 5 dni. Ponadto wypłacił powodowi ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop pracowniczy w wymiarze 3 dni w kwocie 453,60 zł.

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji z wyjątkiem ustalenia, że do rozwiązania umowy o pracę nie doszło w związku z brakiem pisemnej umowy o pracę. Według Sądu Okręgowego brak jest dowodów, które wykazywałyby nieprawdziwość twierdzeń powoda w tej części. Z faktu, że powód nie wspominał M.Z., że zamierza rozwiązać umowę o pracę z uwagi braku umowy o pracę na piśmie, nie wynika, że tak nie było.

Sąd Okręgowy uznał, że umowa o pracę może być zawarta przez fakty konkludentne i w tym samym trybie może zostać rozwiązana. Zgodnie z art. 29 § 2 k.p. umowy o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Pozwany nie wypełnił tego obowiązku. W ocenie Sądu Okręgowego stanowiło to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Skoro nakaz potwierdzenia pracownikowi warunków umowy najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika został wprowadzony do Kodeksu pracy, pracodawca naruszając art. 29 § 2 k.p. ciężko naruszył podstawowe obowiązki wobec pracownika. Bez znaczenia jest, że pozwany rozminął się z powodem w bazie, albowiem powód wyjechał już w trasę. Powód nie miał żadnego wpływu na przełożenie godziny wyjazdu w trasę; to pozwanego obciąża obowiązek takiej organizacji pracy, aby pracownik nie przystępował do niej bez potwierdzonej na piśmie umowy o pracę. Także ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika jest dopuszczenie do pracy pracownika bez szkolenia „bhp”. Nakaz zapewnienia przeszkolenia w tym zakresie przed dopuszczeniem pracownika do pracy jest sformułowany w art. 237³ § 2 k.p. Kolejne ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika przez pracodawcę to dopuszczenie pracownika do pracy bez wstępnych badań lekarskich (art. 229 § 1 pkt 2 k.p.). Podobnie jak w przypadku obowiązku potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę, także w zakresie szkolenia „bhp” oraz wstępnych badań lekarskich to na pracodawcy ciąży obowiązek zorganizowania pracy w ten sposób, aby powyższe nakazy kodeksowe nie zostały naruszone. Z uwagi na rodzaj zagrożonej sfery dóbr pracownika stanowi to także ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Zgodnie z art. 55 § 2 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Brak oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na piśmie nie czyni go nieważnym. Jednak oświadczenie musi być złożone. W niniejszej sprawie powód nie złożył pozwanemu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Powód po dwóch dniach pracy nie stawiał się do pracy w dniach kolejnych. Zatem nie złożył oświadczenia wymaganego przez art. 55 § 2 k.p. Zgodnie z art. 60 k.c. wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Zachowanie powoda polegające na niestawieniu się do pracy nie może zostać uznane za ujawniające wolę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Niestawienie się do pracy pracodawca mógł uznać za rezygnację z zatrudnienia z różnych przyczyn lub za przerwę w zatrudnieniu, albo za naruszenie podstawowych obowiązków pracownika polegające na nieobecności w pracy bez usprawiedliwienia.

Sąd drugiej instancji, ustalając, że powód nie złożył wymaganego przez art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 60 i art. 61 § 1 k.c. oświadczenia, uznał za słuszne stanowisko pracodawcy o braku obowiązku zapłaty odszkodowania, o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p. Pracodawca musi mieć możliwość oceny, czy wystąpić z roszczeniem z art. 61¹ k.p., dlatego też oświadczenie pracownika, chociaż nie musi być złożone na piśmie pod rygorem nieważności, powinno być wyrażone w sposób ujawniający wolę. Oświadczeniem takim nie jest wezwanie do zapłaty, albowiem może ono być złożone po rozwiązaniu umowy o pracę.

Wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Skarżący zarzucił naruszenie prawa materialnego: art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 60 k.c., art. 61 § 1 k.c. i art. 65 § 1 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), które to naruszenie spowodowało niezgodność wyroku z prawem przez rażąco niewłaściwe zastosowanie tych oczywistych przepisów, przejawiające się w nadaniu błędnego znaczenia prawnego pismu powoda z dnia 10 października 2014 r., podczas gdy przy prawidłowym zastosowaniu tych przepisów pismo to miało prawny charakter oświadczenia

pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia być może nie wprost, ale jednak dostatecznie ujawniający jego wolę.

Skarżący – wskazując, że zaskarżony wyrok jest niezgodny z art. 55 § 2 k.p. w związku z: art. 60 k.c., art. 61 § 1 k.c. i art. 65 § 1 k.c. (w związku z art. 300 k.p.) – wniósł o stwierdzenie, że zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w G. jest niezgodny z prawem, tj. z art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 60 k.c., art. 61 § 1 k.c. i art. 65 § 1 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu ewentualnych kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 424⁴ k.p.c. skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia można oprzeć na podstawie naruszeń prawa materialnego lub przepisów postępowania, które spowodowały niezgodność wyroku z prawem, gdy przez jego wydanie stronie została wyrządzona szkoda. Podstawą skargi nie mogą być jednak zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

Znaczenie pojęcia „niezgodność z prawem” nie zostało dookreślone w art. 424⁴ k.p.c. oraz art. 424⁵ § 1 pkt 2 i 3 k.p.c., z których wynika tylko tyle, że niezgodność z prawem może być zarówno skutkiem naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, jak i naruszenia przepisów postępowania. W tym zakresie w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się jednak, że za niezgodne z prawem w rozumieniu art. 424⁴ k.p.c., a przez to pociągające za sobą obowiązek naprawienia przez Skarb Państwa wyrządzonej szkody, uważa się orzeczenie krzywdzące stronę przez rozstrzygnięcie sprzeczne z rozumianym jednoznacznie przepisem prawa regulującym określone uprawnienie lub orzeczenie wydane w następstwie oczywistych błędów sądu, spowodowanych rażącym naruszeniem zasad wykładni lub stosowania prawa, które można stwierdzić na „pierwszy rzut oka” bez wnikania w szczegóły sprawy i bez potrzeby prowadzenia głębszej analizy prawniczej. Natomiast nie jest niezgodne z prawem orzeczenie oparte na wyborze jednej z możliwych interpretacji przepisów prawa, w szczególności, gdy są to przepisy nowe,

niejasne, rzadko stosowane, nieskonfrontowane z realiami i potrzebami życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2019 r., III BP 4/18, LEX nr 2679059).

W tym kontekście należy stwierdzić, że stan faktyczny objęty niniejszą skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia nie pozwala na jednoznaczne uznanie, iż powodowi przysługiwało odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p.

Nie było sporne, że przed rozpoczęciem pracy nie doręczono powodowi umowy o pracę i nie została ona przez niego podpisana. 6 października 2014 r. rozpoczął on wykonywanie pracy na warunkach uzgodnionych wcześniej z pracodawcą w rozmowie telefonicznej. Po zakończeniu drugiego dnia pracy nie wysłał do pracodawcy żadnej wiadomości dotyczącej rezygnacji z pracy i przyczyn rezygnacji. Mógł to z łatwością uczynić dzwoniąc do pracodawcy, wysyłając sms lub e-mail, albo – postępując stosownie do wymagań art. 55 § 1¹ i 2 k.p. – mógł rozwiązać umowę o pracę pisemnie z podaniem przyczyny rezygnacji z pracy w trybie natychmiastowym, gdyby stwierdził dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że nie było żadnych przeszkód, aby powód w dniu 7 października 2014 r. lub następnego dnia złożył pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Dopiero w dniu 13 października 2014 r. powód wystosował do pracodawcy pismo sporządzone 10 października 2014 r. z żądaniem zapłaty wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkami oraz odszkodowania w kwocie 2800 zł, akcentując, że został zmuszony do pracy „na czarno” (bez umowy o pracę). Wymienił w tym piśmie szereg przepisów kodeksowych dotyczących na przykład wynagrodzenia za pracę, jednak nie wymienił w nim art. 55 § 1¹ k.p., który mógł być podstawą prawną domagania się odszkodowania (i późniejszego powództwa). Mimo że pismo to nie zawierało *expressis verbis* sformułowania o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym, jego treść wskazywała na taką intencję powoda. Pismo to pracodawca otrzymał 15 października 2014 r., więc należy przyjąć, że dopiero wówczas doszło do rozwiązania stosunku pracy w trybie wymaganym przez art. 55 § 1¹ k.p., a pracodawca zapoznał się z przyczyną rezygnacji R.L. z pracy.

Stosownie bowiem do art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

Umowa o pracę może być zawarta w formie dopuszczenia do pracy – zwłaszcza, gdy podjęcie pracy poprzedzone zostało ustnymi uzgodnieniami. Wola stron może być bowiem wyrażona przez każde ich zachowanie, które ujawnia ją w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Ponieważ oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji przewidzianej w art. 55 § 1¹ k.p. powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, jednak przepis ten nie zastrzega formy pisemnej pod rygorem nieważności, kierując się brzmieniem art. 73 § 1 i art. 74 § 1 *in fine* k.c. w zw. z art. 300 k.p. uznać należy, że forma pisemna została zastrzeżona *ad probationem*. W tej kwestii w postępowaniu przed sądem pracy nie ma jednak zastosowania dyrektywa sformułowana w art. 246 k.p.c., ponieważ została ona derogowana na mocy art. 473 k.p.c. Oświadczenie przez pracownika woli rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne nawet wówczas, gdy zostało złożone w innej formie niż pisemna (np. ustnie z podaniem przyczyny lub przez sms albo e-mail), choć w wymiarze formalnym jest wadliwe. Umowa o pracę rozwiązuje się ze skutkiem natychmiastowym w trybie przewidzianym w art. 55 § 1¹ k.p. również wtedy, gdy nie wystąpiła rzeczywista przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Pracownikowi pozostawiono swobodę oceny zaistniałych w środowisku pracy okoliczności faktycznych w aspekcie realizacji przesłanek zdefiniowanych w art. 55 § 1¹ k.p. W sferze normatywnej konsekwencją ich naruszenia przez pracownika jest jego odpowiedzialność odszkodowawcza określona w art. 61¹ i 61² k.p. Wykładnia systemowa przemawia więc za konkluzją, że pracownik, nie chcąc narazić się na zapłatę ewentualnego odszkodowania, w istocie zobligowany jest do rozwiązania umowy o pracę w formie pisemnej z podaniem uzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z winy pracodawcy.

Ponieważ w analizowanej kwestii niezbędne jest podanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę, nie można uznać, że do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. może dojść w drodze czynności konkludentnych.

W szczególności zachowanie powoda polegające na niestawieniu się do pracy nie może zostać uznane za ujawniające wolę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W ocenie Sądu Najwyższego, nie można uznać, że R. L. dokonał w sposób konkludentny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że wprawdzie poinformował on współpracownika w drugim dniu pracy o tym, że rezygnuje z pracy, gdyż praca ta jest dla niego zbyt wyczerpująca, jednak konstatacji takiej nie można uznać za rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., gdyż nie wskazuje ono na jakiegokolwiek zawinienie pracodawcy i nie zostało skierowane do pracodawcy. Gdy praca nie spełniała oczekiwań powoda, możliwe było rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron w dowolnym dniu. Ponieważ strony ustnie uzgodniły umowę o pracę na okres próbny, stosownie do art. 34 pkt 3 k.p. możliwe było zastosowanie przez pracownika wypowiedzenia z okresem wypowiedzenia wynoszącym 2 tygodnie. Pracodawca mógł przypuszczać, że wystąpiła obiektywna przyczyna nieobecności pracownika w pracy w postaci na przykład zachorowania. Zwrócić w tym kontekście należy uwagę, że nie przybywając bez usprawiedliwienia do pracy w okresie od 8 do 15 października 2014 r. powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., które mogło doprowadzić do zwolnienia go z pracy w trybie dyscyplinarnym (zwłaszcza, gdyby pracodawca wiedział, że powód jest zdrowy).

Zdaniem Sądu Najwyższego, negatywną przesłanką uwzględnienia prawa do odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. może stać się ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika, poprzedzające rozwiązanie przez niego stosunku pracy.

Rekapitułując, niewątpliwie niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, co potwierdza art. 281 pkt 2 k.p.

W realiach sprawy objętej skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia rozwiązanie umowy o pracę w trybie z art. 55 § 1¹ k.p.

w dniu 15 października 2014 r. poprzedzone było nieusprawiedliwioną siedmiodniową nieobecnością pracownika w pracy, stanowiącą ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wziąć również należy pod uwagę, że umowa o pracę była przygotowana do podpisu 6 października 2014 r. w miejscu, o którym powód został poinformowany. Pracodawca wypłacił na żądanie powoda wszystkie należne mu świadczenia (nawet w większej wysokości, gdyż wynagrodzenie za pracę przysługiwało powodowi tylko za dwa dni pracy; w myśl art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią). W tych okolicznościach nie można uznać, że w sposób jednoznaczny (oczywisty) powodowi przysługiwało odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. (które mogło też podlegać weryfikacji w aspekcie art. 8 k.p.), a pełnomocnik powoda wykazał „niezgodność z prawem” zaskarżonego wyroku w rozumieniu art. 424⁴ k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c.

O kosztach pełnomocnika z urzędu orzeczono na podstawie § 16 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. poz. 1715).

as