

Sygn. akt X P 1026/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 sierpień 2015 roku

Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi – X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Paulina Kuźma

Ławnicy: A. N., A. K.

Protokolant: sekr. sąd. Monika Drózdź

po rozpoznaniu w dniu 11 sierpnia 2015 roku na rozprawie

sprawy z powództwa **W. N.**

przeciwko **Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł.**

o przywrócenie do pracy

1. **oddala powództwo;**

2. **zasądza od W. N. na rzecz Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt X P 1026/14

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 31 października 2014 roku W. N. wystąpił przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. wnosząc o przywrócenie do pracy na stanowisku motorniczego i o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu swego stanowiska wskazał, iż pozwany pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę podając stawienie się do pracy w dniu 9 września 2014 roku w stanie po użyciu alkoholu. Podniósł, że wyniki badań wskazujące na obecność alkoholu w wydychanym przez niego powietrzu wywołane były użyciem kropli żołądkowych. Wskazał nadto, że regulamin pracy obowiązujący u pozwanego nie zabraniał pracownikom pracy po zażyciu leków. (pozew – k. 2 - 4).

Odpowiadając na pozew pismem z dnia 19 stycznia 2015 roku strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu podniosła, że stawienie się do pracy po użyciu alkoholu stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zaś przy ocenie zachowania powoda należy uwzględnić rodzaj wykonywanej przez niego pracy oraz to, iż przepisy wewnętrzne obowiązujące u pozwanego nakładają na pracowników obowiązek zachowania bezwzględnej trzeźwości w miejscu pracy. Nadto zdaniem pozwanego, bez znaczenia dla odpowiedzialności powoda jest to, w jaki sposób wprowadził się on w stan po użyciu alkoholu. (odpowiedź na pozew – k. 29 - 32).

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

W. N. był pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 1993 roku, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku motorniczego tramwaju. (świadcstwo pracy – k. 15 części C akt osobowych załączonych do akt sprawy)

Zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 6 regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego, pracownicy zobowiązani są do trzeźwości na terenie zakładu pracy. (regulamin pracy k. 11-14)

Powód był świadomy powyższego obowiązku. (przesłuchanie powoda - protokół rozprawy – nagranie 00:09:49).

W dniu 8 września 2014 roku W. N. miał dzień wolny od pracy, w trakcie którego, około godziny 20.00 spożył piwo. (przesłuchanie powoda protokół rozprawy – nagranie 00:07:41).

Wieczorem, w związku z dolegliwościami żołądkowymi powód zażył krople żołądkowe zawierające alkohol. Krople te spożywał kilkakrotnie w ciągu nocy, poczynając od godziny 24.00, wypijając niemal całą buteleczkę o pojemności 35g. Przy spożywaniu kropli powód wyczuwał obecność alkoholu w przyjmowanym lekarstwie. (przesłuchanie powoda - protokół rozprawy – nagranie 00:09:49).

Nie zapoznał się uprzednio z zaleceniami dotyczącymi stosowania leku, umieszczonymi na ulotce lub opakowaniu. (przesłuchanie powoda - protokół rozprawy – nagranie 00:05:50).

W dniu 9 września powód wstał około godziny 2:00. (niesporne)

Udał się do pracy, którą miał rozpocząć po 3:12. Przeprowadzone u niego na zajezdni badanie przy pomocy bezkontaktowego analizatora (poprzez wyświetlenie się czerwonej diody) wskazało obecność w jego organizmie alkoholu powyżej 0,10 mg/l. (notatka z 09.09.2014 r. – k. 2 części C akt osobowych załączonych do akt sprawy).

W związku z tym powód nie został dopuszczony do pracy, a w celu uzyskania dokładnych wyników, został skierowany do centrali pozwanego przedsiębiorstwa. (notatka z 09.09.2014 r. – k. 2 części C akt osobowych załączonych do akt sprawy, zeznania świadka S. K. – protokół rozprawy – nagranie 00:19:32)

Powód został poddany badaniu alkomatem Alkometr A2.0 (...) nr 270/94 z aktualnym świadectwem wzorcowania. Badanie przeprowadzone o godzinie 3:39 wykazało zawartość 0,10 mg/l alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu, o godz. 3:57 – 0,09 mg/l, a godz. 4:13 – 0,06 mg/l. Powód nie żądał przeprowadzenia badania krwi, nie zgłaszał także uwag co do prawidłowości zabezpieczenia ustnika urządzenia. Podpisał sporządzony z badania protokół. (protokół z 09.09.2014 r., k. 8 - 9, wyniki badań, k. 10, świadectwo wzorcowania, k. 43-44).

Powód w czasie badania nie wspominał o tym, iż zażywał w nocy krople żołądkowe. Powiedział jedynie o wypiciu dzień wcześniej jednego piwa. (zeznania S. K. – protokół rozprawy – nagranie 00:16:45, przesłuchanie powoda – protokół rozprawy – nagranie 00:14:22).

W dniu 16 września 2014 roku zakładowa organizacja związkowa działająca przy pozwanym pracodawcy wydała opinię, w której wypowiedziała się przeciwko rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. (opinia k. 57)

Pismem z dnia 16 września 2014 roku, doręczonym powodowi w drodze awiza w dniu 8 października 2014 roku, pozwany pracodawca złożył W. N. oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. W treści tego pisma wskazano, iż przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na „stawieniu się do pracy w dniu 9 września 2014r. w stanie po użyciu alkoholu”. (pismo – k. 6, koperta k 11 części C akt osobowych załączonych do akt sprawy)

W dniu 22 października 2014 roku powód odebrał w dziale kadr przesłane mu wcześniej i zwrócone przez operatora pocztowego pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę. (oświadczenie – koperta k 7)

Wysokość wynagrodzenia powoda liczona według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła 3.787,70 złotych brutto. (zaświadczenie – k. 24)

### **Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:**

Powództwo jest niezasadne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 264 § 2 k.p. odwołanie od rozwiązania umowy bez wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o tej decyzji.

Termin z art. 264 k.p. jest zachowany, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w polskim urzędzie pocztowym operatora publicznego przesyłkę do tego sądu.

W przedmiotowej sprawie powód przekroczył czternastodniowy termin do wniesienia odwołania, składając do sądu w dniu 30 października 2014 roku pozew po upływie 14 dni od dnia rozwiązania z nim umowy o pracę, tj. od dnia 8 października 2014 roku – ostatniego dnia awizacji przesyłki zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy wywołuje bowiem skutek prawny pod warunkiem złożenia go pracownikowi, przy czym uważa się je za złożone w chwili, w której doszło ono do pracownika w taki sposób, że mógł się on zapoznać z jego treścią. Oceniając, czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało pracownikowi złożone, a więc czy miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, należy posilkować się regulacją doręczeń zawartą w przepisach procesowych. W szczególności dotyczy to tych przypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę.

W rozpoznawanej sprawie ustalone zostało, że pismo pozwanego pracodawcy zawierające oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia zostało powodowi wysłane na jego adres domowy w dniu 22 września 2014 roku, przy czym przesyłka polecona była dwukrotnie awizowana do dnia 8 października 2014 roku i powróciła do nadawcy jako nieodebrana przez adresata.

Awizowanie przesyłki stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się z treścią pisma w niej zawartego. Dla przyjęcia tego swoistego domniemania, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy zostało złożone pracownikowi z chwilą doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie, niezbędne jest stwierdzenie, że pracownik mógł się zapoznać z jego treścią wyrażającą oświadczenie woli pracodawcy. Domniemanie faktyczne oznacza ponadto przerzucenie ciężaru dowodu na adresata przesyłki co do braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. (por. wyrok SN z dnia 5 października 2005 roku I PK 37/05, opubl. OSNP z 2006r., Nr 17-18, poz.263, Monitor Prawniczy z 2006r., Nr 11, poz.605)

Takiego przeciwdowodu W. N. nie przeprowadził.

Z dokumentu nadania listu poleconego wynika natomiast, że oświadczenie pozwanej w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę zostało wysłane pod właściwy adres i mimo dwukrotnego awizowania przesyłki nie została ona odebrana przez powoda z poczty, co jednak nie oznacza, że nie została mu ona doręczona. Pracodawca jest zobowiązany wysłać pracownikowi pismo na adres znajdujący się w jego aktach osobowych, zaś skutki niepodjęcia przez pracownika przesyłki z urzędu pocztowego nie mogą obciążać pracodawcy. Powód nie wykazał aby w okresie, gdy przesyłka była złożona w urzędzie pocztowym, wyjeżdżał z domu na dłuższy czas albo zaistniała jakakolwiek inna przyczyna uniemożliwiająca mu odebranie listu z urzędu pocztowego.

Należy zatem uznać, iż w świetle zasad doręczania oświadczeń woli (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) pismo pracodawcy zawierające oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało powodowi prawidłowo doręczone w dniu 8 października 2014 roku.

Doświadczenie życiowe pozwala z kolei na stwierdzenie, że awizowanie przesyłki (zwłaszcza dwukrotne) i wyczekiwanie na jej odbiór przez kilkanaście dni – gdy pracownik przebywa codziennie w miejscu swojego zamieszkania – uzasadnia ocenę, iż miał on realną możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy (z której nie skorzystał) i tym samym na uznanie, że pismo o rozwiązaniu z nim stosunku pracy zostało mu doręczone.

Odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy nie wpływa na skuteczność dokonanego rozwiązania i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu (por. wyrok SN z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 268).

Podobny pogląd można odnieść do sytuacji, w której pracownik świadomie i celowo nie odbiera z poczty awizowanej przesyłki, zwłaszcza w obawie przed tym, że zawiera ona oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

Nieodebranie z poczty pisma pracodawcy zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy, pomimo dwukrotnego awizowania tego pisma i braku wykazania (udowodnienia lub choćby tylko uprawdopodobnienia) przez powoda przeszkód, które uniemożliwiły mu odebranie z poczty awizowanej przesyłki, nie przekreśliło skuteczności dokonania rozwiązania stosunku pracy, albowiem w świetle reguł doręczania oświadczeń woli (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.) pisemne rozwiązanie przez stronę pozwaną stosunku pracy, spełniające wymogi formalne tej czynności prawnej, zostało skutecznie dokonane z chwilą, gdy doszło do powoda w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 kwietnia 2010 roku ( (...) 295/09, opubl. LEX pod nr (...)), w którym stwierdzono, że dla prawidłowego zastosowania art.61 k.c. nie wystarczy ustalić, kiedy adresat oświadczenia faktycznie zapoznał się z nim, nie bada się czy rzeczywiście doszło do zapoznania, ale uwzględniając normalny tok czynności weryfikuje się, czy istniała taka możliwość.

Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę uznał, że powód miał możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w okresie oczekiwania przesyłki zawierającej to oświadczenie na odbiór w urzędzie oddawczym miejsca zamieszkania W. N.. Nieodebranie przesyłki w terminie dwukrotnego jej awizowania świadczy o braku woli powoda odebrania oświadczenia woli pracodawcy sprowadzającego na niego, negatywne skądinąd, skutki w zakresie jego stosunku pracy.

W związku z tym istnieją przesłanki (podstawy faktyczne) do ustalenia, że od 8 października 2014 roku biegł czternastodniowy termin do wniesienia przez powoda odwołania do sądu pracy, skoro takie pouczenie zostało zawarte w pisemnym rozwiązaniu umowy o pracę, z którym powód, bez względu na swoją wiedzę z zakresu prawa pracy, mógł się zapoznać najpóźniej w tej dacie. Równocześnie powód nie wykazał, że istniały przeszkody uniemożliwiające mu podjęcie działań polegających na wniesieniu odwołania w terminie.

Ponieważ pozew został wniesiony po upływie materialnego terminu określonego w art. 264 § 2 k.p., którego nie przywrócono, Sąd oddalił powództwo.

Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi co prawda, że sąd pracy przywróci pracownikowi, na jego wniosek, termin do zgłoszenia roszczenia przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. Wspomniany wniosek musi być jednak – zgodnie z art. 265 § 2 k.p. – wniesiony w nieprzekraczalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminowi i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku, przy czym uprawdopodobnienie niezawinionego uchybienia terminowi do dochodzenia przywrócenia do pracy powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie, jeżeli taki wniosek został w nim zawarty (wyrok SN z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.).

W sprawie niniejszej powód nie złożył jednak wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania z nim umowy o pracę.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że dokonane wobec powoda rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem.

W myśl zaś przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ustalenia Sądu dokonane w przedmiotowej sprawie wykazały, że pozwany pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazał prawdziwą przyczynę tej decyzji, uzasadniającą zastosowany wobec powoda tryb rozwiązania umowy o pracę.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był zasadniczo niesporny między stronami. Powód potwierdził, iż badania stanu jego trzeźwości w momencie jego przystąpienia do pracy w dniu 9 września 2014 roku wykazały obecność alkoholu w wydychanym przez niego powietrzu. Powód w żaden sposób nie podważał wiarygodności tych badań ani nie kwestionował sposobu ich przeprowadzenia, wskazując jedynie podczas procesu na fakt zażycia kropli żołądkowych w nocy, w której rozpoczął pracę. Pozwany zaś nie kwestionował, iż stan, w którym powód przystąpił do pracy w dniu 9 września 2014 roku rzeczywiście mógł wynikać z przyjmowania leku na bazie alkoholu.

Okoliczność ta jednak nie ma znaczenia dla decyzji pracodawcy, wymagającego od pracowników, ze względu na rodzaj świadczonej przez nich pracy, absolutnej trzeźwości.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostaje nadto kwestia podnoszonego przez powoda braku ulotki z informacją dotyczącej kropli, które spożył w ilości 35 ml o tym, że zawierają one alkohol. Jak bowiem sam przyznał powód w swym przesłuchaniu, w trakcie spożywania kropli czuł, że zawierają one alkohol.

Zgodnie z art. 46 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

Powyższa definicja pozwala na przyjęcie, iż w momencie stawienia się do pracy powód znajdował się w stanie po użyciu alkoholu, gdyż badanie przeprowadzone o godz. 3:39 (pracę miał zacząć o 3:12) wykazało 0,1 mg/l alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu.

Należy zgodzić się z powodem, iż z regulaminu pracy pozwanego „nie wynika, iż zabrania się pracownikowi podjąć pracy po zażyciu leków.” Regulamin ten nakłada jednak na pracownika obowiązek zachowania bezwzględnej trzeźwości. Bez znaczenia dla oceny zachowania pracownika, nie wywiązującego się z tego obowiązku, jest przy tym źródło braku owej trzeźwości. Odnosząc się do treści regulaminu pracy, należy wskazać, iż nie zawiera on w szczególności żadnego wyłączenia odpowiedzialności pracownika w przypadku stanu braku trzeźwości spowodowanego zażyciem leków.

W tym miejscu należy przywołać zasługujący na pełną aprobatę pogląd wyrażony w wyroku Sądu najwyższego z dnia 5 listopada 1999 r. (I PKN 344/99), zgodnie z którym „dla postawienia zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskutek świadczenia pracy po użyciu alkoholu (art. 52 § 1 pkt 1 KP) nie mają znaczenia okoliczności, które doprowadziły do spożywania alkoholu w czasie pracy przez pracownika, od którego rodzaj wykonywanych obowiązków pracowniczych wymagał bezwzględnego zachowania trzeźwości.”

Powód znał swoje obowiązki wynikające z regulaminu pracy. Ponadto musiał zdawać sobie sprawę z tego, iż w związku z pracą na stanowisku motorniczego, oczekiwana jest od niego bezwzględna trzeźwość. Powód wiedział, iż testy sprawdzające stan trzeźwości są w jego pracy przeprowadzane rutynowo, przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków służbowych.

W tej sytuacji należy przyjąć, iż na powodzie ciążył szczególny obowiązek dochowania staranności w celu stawienia się do pracy w stanie wykluczającym nietrzeźwość. Zażywanie przed pracą leków, bez uprzedniego upewnienia się,

czy nie zawierają one alkoholu, było nieodpowiedzialne i świadczy o rażącym niedbalstwie powoda. Czujność powoda powinno przy tym wzmóc to, iż jak sam przyznał, wyczuwał alkohol, zażywając krople.

W ocenie Sądu należy zgodzić się z ugruntowanym w orzecznictwie poglądem, iż stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Wynikający zaś z przepisów prawa oraz z zasad współżycia społecznego obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy (por. wyroki SN z dnia 30 stycznia 1986 r., II PRN 20/85, (...) 1986, z. 9, s. 74 oraz z dnia 23 lipca 1987 r., I PRN 36/87, OSNC 1989, nr 9, poz. 32).

Podsumowując należy wskazać, iż pracodawca sprostał obowiązkowi wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przyczyna ta słusznie została zakwalifikowana jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Na powyższą ocenę wpływ miało przede wszystkim to, iż w wewnętrznych regulacjach obowiązujących u pozwanego pracodawcy jednoznacznie wskazano, iż na pracowników nakłada się obowiązek zachowania trzeźwości, z czego powód zdawał sobie sprawę. Ponadto charakter wykonywanej przez powoda pracy przemawia za uznaniem, iż wymóg ten był w pełni uzasadniony. Nie stanowiły zaś usprawiedliwienia powoda wskazywane przez niego okoliczności, w których doszło do wprowadzenia się w stan po użyciu alkoholu.

Odnosząc się do podnoszonej przez powoda okoliczności długiego stażu pracy u pozwanego, należy wskazać, iż jest ona irrelevantna dla niniejszej sprawy. Pozwany podejmował bowiem decyzję w oparciu o jednostkowe zdarzenie, a nie na podstawie oceny całego przebiegu pracy zawodowej powoda.

Rozpoznając przedmiotową sprawę Sąd uznał brak podstaw do uwzględnienia zgłoszonego (dopiero) na rozprawie wniosku pełnomocnika powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego. Wniosek taki uznać należy za spóźniony w świetle regulacji art. 207 § 6 k.p.c. Przy ustaleniu stanu faktycznego w niniejszej sprawie nie zachodziła nadto potrzeba sięgnięcia do wiadomości specjalnych. Spór między stronami koncentrował się bowiem wokół oceny konsekwencji, które pracodawca mógł wyciągnąć w zaistniałym stanie faktycznym.

Dlatego też Sąd oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zasądzając od W. N. na rzecz Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Zasądzona kwota stanowi stawkę wynikającą z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.).