

Sygn. akt VII P 280/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 grudnia 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w W., VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: **SSR Magdalena Szymańska**

Ławnicy: G. K.

Z. N.

Protokolant: Izabela Maciejak

po rozpoznaniu w dniu 22 grudnia 2014 roku, w W., na rozprawie,

sprawy z powództwa M. B.,

przeciwko S. G.,

o ustalenie istnienia stosunku pracy, zadośćuczynienie za stosowanie mobbingu, wydanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

orzeka:

1. powództwo oddała,
2. zasądza od powódki M. B. na rzecz pozwanego S. G. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. w pozostałym zakresie odstępuje od obciążania powódki M. B. kosztami procesu,
4. nakazuje wypłacić ze środków Skarbu Państwa-Kasy Sądu Rejonowego dla Miasta Stołecznego Warszawy w W. na rzecz radcy prawnego M. M. ul. (...), (...)-(...) W. kwotę (...) (dwa tysiące dwieście czternaście) złotych zawierającą już stawkę podatku VAT, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu.

Sygn. akt VII P 280/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 lutego 2013 roku (data prezentaty biura podawczego Sądu) powódka M. B. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy z S. G. w okresie od dnia 12 kwietnia 2012 roku do 31 stycznia 2013 roku (pozew k. 2-3). W uzasadnieniu pozwu wymieniła cechy stosunku pracy. Wskazała, że pozwany nie podpisał z nią kolejnej umowy zlecenia, bo postanowił zatrudnić studentów po niższej stawce. Dodała, że była nękana smsami.

W odpowiedzi na pozew pozwany S. G., reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż powódka sama należała na zatrudnienie na podstawie cywilnoprawnej z powodu zobowiązań wobec urzędu skarbowego, chcąc uniknąć stałego zatrudnienia ze względu na prowadzone w stosunku do niej postępowania egzekucyjne (odpowiedź na pozew k. 13-15).

Postanowieniem z dnia 27 maja 2013 roku Sąd ustanowił dla powódki zawodowego pełnomocnika z urzędu w osobie radcy prawnego (postanowienie w protokole rozprawy k. 46).

Pismem procesowym z dnia 21.08.2012 roku pełnomocnik powódki wniósł o ustalenie, że powódkę z pozwanym łączył stosunek pracy w okresie od 12.04.12 do 31.01.13 na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjer – sprzedawca z wynagrodzeniem miesięcznym 2074,63 zł brutto, o zobowiązanie do wydania świadectwa pracy, o zasądzenie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za okres od 1 czerwca 2012 roku do stycznia 2013 roku (pismo procesowe k. 55-58).

W piśmie procesowym z dnia 08.10.2013 roku pełnomocnik powódki wskazała, że prawidłowo obliczona wartość przedmiotu sporu to 37.755,03 zł na którą składając się: 24895,56 zł ustalenie istnienia stosunku pracy, 10.000 zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, 2658,03 zł wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (pismo procesowe k. 72-73).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka została współpracownikiem pozwanego na podstawie umów zlecenie zawieranych od 12 kwietnia 2012 roku do 31 stycznia 2013 roku. W ramach umów cywilnych powódka zobowiązywała się wykonać prace w sklepie wg ewidencji za wynagrodzeniem (umowy zlecenie k. 5-10).

Zamiarem powódki przy zawieraniu umów zlecenia z pozwanym była chęć otrzymywaniu wynagrodzenia, ale w formie dorywczej, gdyż przeciwko niej toczyło się postępowanie egzekucyjne.

W czasie imprezy andrzejkowej po zamknięciu sklepu w 2012 roku pozwany dostał wezwanie od komornika dotyczące powódki i zrozumiał je w ten sposób, że to jego konto zostanie zablokowane. Pozwany powiedział powódce w obecności innych osób kilka niesympatycznych słów dotyczących jej nieodpowiedzialności.

Powódka i pozwana ustalili, że zawrą umowę zlecenie. Pozwany powiedział powódce, że tylko duże markety mogą sobie pozwolić na zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Powódka na początku nie chciała być zatrudniona na podstawie żadnej umowy z powodu zajęć komorniczych. Zgodziła się na umowę cywilnoprawną. Powódka obsługiwała klienta, kasę fiskalną, rozkładała towar po dostawie, układała towaru, kroїła wędliny, wysyłała faxem zamówienia, spisywała brakujące towary. Pod koniec miesiąca, kiedy umowa zlecenia kończyła się przeważnie powódka nie zawsze mogła przyjść do pracy, np. z powodu pękniętej rury w mieszkaniu albo złego samopoczucia. Pozwany tłumaczył powódce, że jest wiele sklepów, w których zatrudniają na podstawie umowy o pracę i że może się zastanowić. Ona odpowiadała, że nigdzie nie dostanie takich warunków finansowych jak u pozwanego i nie zgłaszała żadnych roszczeń. Po zakończeniu miesiąca pozwany proponował powódce, że może sobie przez kilka dni przemyśleć sprawę i nie przychodzić do pracy. Powódka po takich dniach mówiła, że zostaje u niego w pracy. Zdarzyło się tak kilka razy, ale nie co miesiąc i nie przy każdej umowie zlecenia. Powódka i pozwany rozmawiali telefonicznie na ten temat, wysyłali do siebie smsy. Temat umowy o pracę powódki nie wracał i nie był podjęty. Co miesiąc powódka i pozwany umawiali się w sprawie zawarcia umowy zlecenie na kolejny miesiąc, a umowy na piśmie były sporządzane po przepracowaniu danego miesiąca. Po zakończeniu miesiąca pozwany liczył się z tym, że powódka może nie pojawić się już w sklepie. Pozwany wypłacał powódce kwoty wynikające z liczby przepracowanych godzin i stawki godzinowej, około 1500 a 1700 złotych netto. Od współpracowników pozwany dowiedział się, że nie mogą się porozumieć z powódką, że nie wiedzą, w jakim humorze przyjdzie do pracy. W dość niedługim czasie od momentu zatrudnienia powódki pojawiły się niesnaski powódki z pracownikami. Powódce nie odpowiadało kilka elementów w funkcjonowaniu sklepu, np. miejsce ustawienia lady. Pozwany otrzymywał sygnały od współpracowników, że powódka przychodzi niezadowolona i pracuje na siłę. Kiedy pozwany pytał ją, czy coś jest nie tak z jej humorem, otrzymał odpowiedź, że wszystko jest w porządku i nie dostanie lepszych warunków pracy w marketach.

Przed S. pozwany ustalił, że sklep będzie czynny do 22.00-23.00. W dniu 31 grudnia 2012 roku pozwany dostał smsa od powódki, że ona zamknie sklep o godzinie 21.00. Pozwany przyjechał o 21.00 i stanął za ladą. Po incydencie w S. w

styczniu 2013 roku pozwany powiedział powódce, że nie zawrze z nią kolejnej umowy. Z dniem 31 stycznia 2013 roku strony zakończyły współpracę.

(dowody: zeznania pozwanego k. 154-157, zeznania powódki k. 150-154, zeznania E. B. k. 60-62, 130, zeznania A. B. k. 62-64, 86, zeznania świadka R. B. (1) k. 87-90, zeznania świadka A. T. k. 143-146, umowy zlecenie k. 4-10, zawiadomienie o zajęciu prawa majątkowego k. 20).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zebranych w sprawie dokumentów, którym dał wiarę, wobec braku podstaw do kwestionowania ich rzetelności.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: E. B., A. B., A. T., które to zeznania w zakresie treści i rodzaju nawiązanego między stronami stosunku prawnego były logiczne, spontaniczne, spójne i znajdują odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym zebrany w sprawie w postaci dokumentów oraz zeznaniach pozwanego i zeznaniach powódki.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki i pozwanego w zakresie tego, iż strony zgodnie uzgodniły formę współpracy na umowę cywilnoprawną, którą strony ustnie odnawiały na początku miesiąca, potwierdzając to w formie pisemnej po jego zakończeniu. Sąd dał wiarę zeznaniom stron, wspartymi zeznaniem męża powódki R. B. (1), które je uzupełniało, iż powódka i pozwany telefonowali do siebie odbywając 3-4 minutowe rozmowy, po których powódka decydowała się na kontynuowanie współpracy z pozwanym.

Sąd uznał zeznania A. T. w zakresie atmosfery pracy za nieprzydatne do ustalenia mobbingu w stosunku pracy albowiem Sąd nie ustalił, że strony łączył stosunek pracy, natomiast sąd pracy nie jest władny rozstrzygać o naruszeniu dóbr osobowych w stosunkach cywilnoprawnych.

Sąd uznał zeznania męża powódki R. B. (1) w zakresie atmosfery pracy za nieprzydatne do ustalenia mobbingu w stosunku pracy albowiem Sąd nie ustalił, że strony nie łączył stosunek pracy. Nadto świadek R. B. swoją wiedzę o samopoczuciu i treści rozmów powódki z pozwanym czerpał od powódki, sam nie był ich bezpośrednim świadkiem.

Zeznania świadków E. B. i A. B. w znakomitej części dotyczyły czasu pracy powódki, w mniejszym zaś pozostałych aspektów sporu.

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 21 sierpnia 2013 Sąd oddalił wniosek dowodowy strony powodowej o przeprowadzenie dowody z zeznań świadka I. F. uznając go za sprekludowany, gdyż powódka od chwili złożenia pozwu miała świadomość z jakimi roszczeniami występuje, miała także możliwość ustosunkowania się do odpowiedzi na pozew. Zawodowy pełnomocnik powódki z urzędu została ustanowiona w dniu 11 czerwca 2013 roku (pismo (...) k. 48), zawiadomienie z (...) W. nadano do niej w dniu 11.06.2013 roku, tymczasem wniosek dowodowy pojawił się dopiero 21 sierpnia 2013 roku (protokół rozprawy k. 60). Z karty przeglądania akt wynika, że pełnomocnik powódki ustanowiony z urzędu zapoznała się z aktami w dniu 4 lipca 2013 roku, tak więc wniosek dowodowy mógł pojawić się w rozsądnym terminie po owym dniu, czyli 7-14 dni, ewentualnie w tym terminie mogła pojawić się sygnalizacja wniosku dowodowego, aby uniknąć prekluzji (karta przeglądania akt przy okładce).

Sąd oddalił wniosek strony dowodowej o zwolnienie operatora telekomunikacyjnego P. z tajemnicy telekomunikacyjnej na okoliczność treści smsów wysyłanych przez pozwanego do powódki jako niemożliwy do przeprowadzenia w spotkaniu cywilnym, gdyż Sąd orzekający stoi na stanowisku, że takiego zwolnienia można dokonać jedynie w postępowaniu karnym. Nadto dowód ten był nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy ze względu na fakt, że Sąd nie ustalił pomiędzy stronami istnienia stosunku pracy, nie mógł więc rozważać mobbingu w ramach stosunku pracy, który nie zaistniał. Pozwany nie zaprzeczał okoliczności rozmów telefonicznych i smsów wysyłanych do powódki (protokół rozprawy k. 64 pkt 1 oraz k. 158).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W okolicznościach niniejszej sprawy rozważenia wymagało, jakiego rodzaju stosunek prawny powódkę z pozwanym w okresie od 12 kwietnia 2012 roku do 31 stycznia 2013 roku.

Powódka wywodziła, że stosunek prawny wiążący ją w tym okresie z pozwanym nosił wszystkie cechy stosunku pracy i dlatego domagał się ustalenia, że łączyła go w tym czasie z pozwaną stosunek pracy; zgłosił również roszczenia typowe dla stosunku pracy, tj. wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wydania świadectwa pracy, zadośćuczynienie za stosowanie mobbingu. Ustalenia w części dotyczącej istnienia stosunku pracy miały zatem bezpośredni wpływ na rozstrzygnięcie w przedmiocie pozostałych roszczeń. Konieczne było również ustalenie, czy powódka miała interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy.

Odnosnie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy wskazać należy, że stosownie do treści art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Stosownie do treści art. 189 kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny należy do pojęć niedookreślonych, którego interpretacją zajęła się doktryna i orzecznictwo sądowe. Pojęcie to jest wypełniane treścią w odniesieniu do okoliczności konkretnej sprawy. Interes prawny występuje, jeżeli istnieje niepewność stanu prawnego lub prawa, a powinien być pojmowany jako potrzeba prawna, wynikająca z sytuacji prawnej, w której powód się znajduje. Interes prawny to obiektywna, rzeczywiście istniejąca potrzeba ochrony prawnej. Z jednej, bowiem strony interes prawny zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Z drugiej strony nie ma interesu prawnego w dochodzeniu ustalenia osoba, której przysługuje roszczenie o świadczenie a więc żądanie dalej idące. Ponadto podkreślić należy, iż czym innym jest interes prawny, który odnosi się do niepewności prawa lub stosunku prawnego a czy innym i interes faktyczny, który nie uzasadnia powództwa o ustalenie („Komentarz aktualizowany do kpc” A.Jakubecki (red.), Przemysław Telenga, publikacja Lex 2013). Pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, tylko jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości (wyrok SN z 5 grudnia 2002 r., sygn. I PKN 629/01). W niniejszej sprawie ani powódka w pozwie i dalszych pismach procesowych, ani zawodowy pełnomocnik powódki w pismach procesowych nie wskazali w ogóle, jaki strona powodowa ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy i już chociażby z tego powodu powództwo o ustalenie (a wraz z nim dalej idące roszczenia - o wynagrodzenie, świadectwo pracy, zadośćuczynienie z tytułu mobbingu) polegało oddaleniu, jednakowoż Sąd rozpoznał istotę sprawy tak, jakby powódka wskazała interes prawny w rozumieniu art. 189 kpc.

Zgodnie z dyspozycją z art. 22§1 kp, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W myśl art. 22§1¹ kp zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Przepis ten nie stwarza jednak prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, a zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca – rozumiana szeroko jako wszelkiego rodzaju działalność ludzka może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych i to także należy mieć na uwadze przy rozstrzygnięciu roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r. I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001/9/310).

Podkreślić przy tym należy, że zgodnie z ogólnymi zasadami dowodzenia (art. 6 kc w zw. z art. 232 kpc), ciężar udowodnienia tego, że łączyły strony niniejszego postępowania stosunek prawny był stosunkiem pracy spoczywał niewątpliwie na powódce i to ona powinna wskazywać dowody na poparcie swoich twierdzeń.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, że w okresie od 12 kwietnia 2012 roku do 31 stycznia 2013 roku strony niniejszego postępowania zawierały na ustnie i na piśmie kolejne umowy zlecenia, przy czym całokształt okoliczności sprawy, nie pozostawia wątpliwości co do tego, że wolą stron w tym okresie było nawiązanie stosunku o charakterze cywilnoprawnym, a nie pracowniczym. Nie ulega wątpliwości, że powódka na tym etapie akceptowała wykonywanie zleceń na podstawie umowy cywilnoprawnej i godziła się na to mając pełną świadomość konsekwencji nawiązania takiej umowy. Podkreślenia wymaga, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego na podstawie którego wykonywana jest praca należy bazować na zamiarze stron i celu umowy. To strony stosunku prawnego decydują bowiem o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia (art. 353¹ kc w zw. z art. 300 kp). W okolicznościach niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, że w okresie objętym pozwem wolą obu stron było nawiązanie wyłącznie stosunku cywilnoprawnego.

Twierdzenia powódki jakoby jej zamiarem było nawiązanie stosunku pracy przez cały okres współpracy z pozwanym, nie znajdują potwierdzenia w zeznaniach samej powódki, która wyraziła zgodę na stosunek cywilny. Oczekiwań powódki co do rodzaju umowy nie można utożsamiać z zamiarem, gdyż ostatecznie jako osoba pełnoletnia, mająca pełną zdolność do czynności prawnych zawierała kolejne umowy zlecenie. Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 28.01.1998 roku o sygn. II UKN 479/97, publ. OSNP 1999/1/34, iż okoliczność, iż w pewnych przypadkach dla danej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy cywilnej, nie może stanowić automatycznie podstawy do negowania woli nawiązania umowy o dzieło, jeżeli taką wolę dana osoba w rzeczywistości w pełni świadomie wyraziła. W okolicznościach sprawy Sąd uznał, że osoba z wykształceniem zawodowym, tak jak powódka, podpisując przez kilka miesięcy umowy zlecenie i mając porównanie, czym się taka umowa różni od umowy o pracę (skoro powódka wcześniej pozostawała w stosunku pracy) z pewnością świadomie podjęła decyzję o rodzaju umowy, rozważając plusy i minusy. Powódka spontanicznie zeznała, że dużym walorem umowy z pozwanym była wysokość zatrudnienia, które są bardzo satysfakcjonowało.

Okres współpracy pomiędzy stronami sam w sobie nie daje podstaw do uznania, że zawarto umowę o pracę, wręcz przeciwnie wskazuje, że przez kilka miesięcy powódka akceptowała umowy cywilne. Nadto przepisy kodeksu cywilnego nie wprowadzają żadnych ograniczeń czasowych odnośnie tego, na jaki okres może być zawarta umowa zlecenie.

Sąd zważył, iż powódka mająca pełną zdolność do czynności prawnych, nie działająca w okolicznościach, które mogłyby prowadzić do ustalenia, że oświadczenie o zawarciu umowy tej treści dotknięte było wadami oświadczenia woli, miała zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowa o pracę) niż tę, którą faktycznie zawarła (umowa zlecenie) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r. I PKN 229/97 OSNAPIUS 1998/11/329). Przy kwalifikacji umowy zwłaszcza w warunkach gospodarki wolnorynkowej zasadnicze znaczenie należy przypisać autonomii woli stron. Oznaczać to musi nie tylko respektowanie woli, ale i ponoszenie przez każdą ze stron odpowiedzialności za podejmowane w tym względzie decyzje. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że zamiarem stron nie było zawarcie umowy o pracę.

Przepisy art. 22§1 i 22§1¹ kp nie dają podstaw do uznania, że świadczenie każdej pracy następuje w ramach stosunku pracy (wyrok SN z 13.04.2000 r. I PKN 594/99). Także zasada uprzywilejowania pracownika wynikająca z przepisów Kodeksu pracy nie oznacza, iż w każdej sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd ma rozstrzygać korzyść domniemanego pracownika. Z okoliczności sprawy wynika zaś, że powódka nie tyle poszukiwała zatrudnienia w określonej formule prawnej (stosunek pracy), ile wynagrodzenia o określonej wysokości, gdyż nie ukrywała przed pozwanym i współpracownikami, że ma problemy finansowe. Powódka wykonując swoje zadania jako osoba pracująca w sklepie mogła otrzymywać pewne dyspozycje dotyczące sposobu wykonywania zleconych jej czynności. Nie było to jednak podporządkowanie, o którym mowa w art. 22§1¹ kp, gdyż trzeba pamiętać, że również w stosunkach cywilnoprawnych zleceniobiorca może być związany wytycznymi zleceniodawcy co do przedmiotu zlecenia.

Powódka za wykonywanie swych zadań otrzymywała wynagrodzenie. Jego wysokość była ilorazem ilości przepracowanych godzin i stawki godzinowej. Takie ukształtowanie wynagrodzenia **związane ściśle z rezultatem**

pracy powódki (a nie z jej starannym działaniem – jak przy umowie o pracę) świadczy o wynagrodzeniu ryczałtowym za wykonane czynności.

W konkluzji stwierdzić należy zatem, że powódkę łączył z pozwanym jedynie stosunek o charakterze cywilnoprawnym i nie ma podstaw do ustalenia, że w okresie objętym pozwem łączył ją z pozwanym stosunek pracy. W konsekwencji, wobec braku więzi o charakterze pracowniczym, brak jest podstaw do uwzględnienia w niniejszym postępowaniu roszczeń typowych dla stosunku pracy, tj. wynagrodzenia za pracę, wydania świadectwa pracy, zadośćuczynienie z tytułu mobbingu w ramach stosunku pracy. Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach w pkt 2) Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc oraz na podstawie §11 ust. 1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 5 (75% z 2400 zł=1800 zł:2=900 zł) 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.2013.490 j.t). Zwalniając powódkę częściowo od kosztów Sąd wziął pod uwagę, że aktualnie powódka jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę za minimalnym wynagrodzeniem, mąż zarabia średnie wynagrodzenie. Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt 3 sentencji wyroku.

W pkt 4) wyroku Sąd przyznał pełnomocnikowi powódki ustanowionemu z urzędu wynagrodzenie za udzieloną jej pomoc prawną, która nie została opłacona w całości ani w części.