

Sygn. akt VI P 14/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 września 2023 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 8 września 2023 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym na podst. art. 15zszs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.)

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko 1) D. sp. zo.o z siedzibą w W., 2) G. K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, wynagrodzenie, wydanie świadectwa pracy, ekwiwalent pieniężny za urlop, o zwrot nałożonej na powoda kary grzywny

orzeka:

1. odrzuca powództwo w zakresie zapłaty nałożonej na powoda kary porządkowej grzywny
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądza od powoda M. K. na rzecz pozwanego D. sp. z o.o z siedzibą w W., kwotę 1.650,00 złotych (jeden tysiąc sześćset pięćdziesiąt 00/100) tytułem wynagrodzenia pełnomocnika;
4. zasądza od powoda M. K. na rzecz pozwanego G. K. kwotę 1.650,00 złotych (jeden tysiąc sześćset pięćdziesiąt 00/100) tytułem wynagrodzenia pełnomocnika;
5. nakazuje wypłacić ze Skarbu Państwa Sądowi Rejonowego dla Warszawy Pragi –Południe w Warszawie na rzecz pełnomocnika powoda ustanowionego z urzędu adwokata J. M. prowadzącego Kancelarię Adwokacką kwotę 1.050,00 złotych (jeden tysiąc pięćdziesiąt 00/100) powiększoną o podatek VAT.

Sygn. akt VI P 14/20

UZASADNIENIE

M. K. wniósł o ustalenie stosunku pracy, a także stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 §1¹ k.p.), zasądzenie odszkodowania równego wysokości okresu wypowiedzenia (art. 55 §1¹ k.p.), zasądzenie wynagrodzenia za czas określonej pracy, zapłatę odsetek, zasądzenie zaległych składek na ubezpieczenia społeczne, za ubranie pracodawcy, za brak skierowania na przeprowadzenie badań lekarskich, brak szkolenia bhp, brak szkolenia stanowiskowego, brak odzieży ochronnej, brak zawarcia pisemnej umowy o pracę. Jako pozwanego wskazał G. K.. W uzasadnieniu argumentował, że w dniu 7 grudnia 2017 roku po przeprowadzonej z pozwanym rozmowie telefonicznej spotkał się z nim i ustalił, że od dnia 11 grudnia 2017 roku

rozpocznie pracę na stanowisku mechanika samochodowego. Pozwany miał powiedzieć, że nie miał czasu zająć się wystawieniem mu umowy o pracę. W dniu 12 grudnia 2017 roku powód zrezygnował z wykonywania pracy z powodu braku przeszkolenia, odzieży ochronnej.

(pozew – k. 1-3)

W odpowiedzi na pozew, G. K. wniósł o oddalenie i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu argumentował, że brak jest legitymacji biernej po stronie pozwanego albowiem nie prowadzi on działalności gospodarczej, ale ma status wspólnika (...) Sp. z o.o. w W.. Poza powyższym podał, że obecność powoda na terenie zakładu w dniu 11 grudnia 2017 roku wiązała się z przestawieniem jedynie specyfiki działania zakładu, ale nie wiązała się z wykonywaniem czynności pracowniczych przez powoda.

(odpowiedź na pozew – k. 20-24)

Sąd postanowieniem z dnia 25 lutego 2020 roku wezwał w charakterze pozwanej D. Sp. z o. z siedzibą w W.. W odpowiedzi na pozew spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, że powoda i spółki nie łączył stosunek pracy ponieważ powód w dniu kiedy stawił się w warsztacie miał zapoznać się z jego specyfiką. Nie zawarto z powodem umowy o pracę.

(odpowiedź na pozew – k. 130-139)

W toku postępowania powód kilkakrotnie modyfikował dochodzone roszczenia rozszerzając swoje żądania.

Ostatecznie wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy na okres trzech miesięcy na podstawie umowy o pracę na czas określony, wydanie świadectwa pracy, a także zasądzenie kwot:

1750 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.,

875 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,

3.733 zł tytułem wynagrodzenia za pracę,

1750 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia

Powód podniósł kwotę żądania o 500 zł wnosząc o zapłatę nałożonej na niego kary grzywny w kwocie 500 zł.

(pismo – k. 104, pismo – k. 296)

Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zakończenia postępowania.

Postanowieniem z dnia 15 września 2020 roku Sąd w trybie art.49 § 1 ustawy – „Prawo o ustroju sądów powszechnych” sąd ukarał powoda M. K. karą porządkową grzywny w wysokości 500 zł (pięćset złotych 00/100) za naruszenie powagi porządku czynności sądowych. Postanowieniem z dnia 27 lutego 2022 roku Sąd w trybie art. 49 § 1 - Prawo o ustroju sądów powszechnych postanowił skazać powoda M. K. na karę grzywny w wysokości 2.000 złotych (dwa tysiące złotych 00/100) za ublżenie sądowi i pełnomocnikowi ustanowionemu z urzędu poprzez użycie we wniosku z dnia 23.02.2023 r słów „wyglądał jakby chwile wcześniej obudził się na wysypisku śmieci był brudno ubrany”, „uważam że w większości pracują tam osoby otyle i otepiałe”.

Oba postanowienia są prawomocne.

(postanowienia z dnia 15 września 2020 roku oraz z dnia 27 lutego 2022 roku)

Sąd ustalił, co następuje:

Na stronie internetowej olx.pl pozwana spółka umieściła ogłoszenie o tytule – Zatrudnię mechanika W. W., ciekawa praca. W treści ogłoszenia było podane, że praca jest w serwisie samochodowym marki L. (...). Podano kontakt telefoniczny (...), biuro@diffland.pl. (...) typ umowy wskazano – umowa o pracę na pełen etat.

(ogłoszenie – k. 7-9)

Pracownika na stanowisko mechanika pozwana poszukiwała od grudnia 2017 roku. Powód skontaktował się telefonicznie na numer wskazany w ogłoszeniu. W rozmowie telefonicznej przedstawiciel pozwanej powiedział, że w spółce jest praktyka, że na początek pracownik otrzymuje umowę na okres próbny na 2 tygodnie. Strony w trakcie rozmowy telefonicznej nie ustaliły jakichkolwiek warunków pracy w zakresie wynagrodzenia, wymiaru etatu.

W pozwanej spółce praktykowane było, że zanim potencjalny pracownik otrzyma umowę o pracę to przez 1 lub 2 dni zapoznaje się z warsztatem. W tym czasie jest oprowadzany, zaznajamiany ze specyfiką pracy.

Powód został zaproszony na 12 grudnia 2017 roku, aby zapoznać się ze specyfiką pracy w warsztacie pozwanej spółki. Powoda oprowadzono wówczas po zakładzie, pokazywano sprzęty, lokalizację oraz informowano jakie będzie musiał wykonywać obowiązki.

Tego dnia powód nie wykonywał żadnych obowiązków mechanika, nie naprawiał samochodów. Nie przedstawiono mu jaki będzie jego zakres obowiązków.

Po zakończeniu oprowadzania osoba reprezentująca pozwaną spółkę rozmawiała z powodem, celem ustalenia ostatecznego warunków pracy i płacy. Nie udało się jednak ustalić m.in. wynagrodzenia za pracę. Powód więc opuścił teren zakładu pracy pozwanej spółki. Nie pojawił się już w warsztacie pozwanej następnego dnia.

(zeznania świadka M. W. – k. 99-99v)

W dniu 2 stycznia 2018 roku powód napisał do G. K. SMS w którym wskazywał, że będzie składał pozew do sądu argumentując, że procedura jest bezpłatna. Zastrzegł dodatkowo „proszę być przygotowanym na kontrolę”.

(SMS – k. 33)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, a także zeznań świadka M. W. którym Sąd dał wiarę w całości jako spójnym z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd pominął wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego celem sprawdzenia poprawności wyliczeń należności powoda, albowiem ten dowód zmierzałby tylko do przedłużenia postępowania. Poza tym Sąd miał na względzie, że ustalono, że powoda z pozwaną nie łączył stosunek pracy, ani żaden inny stosunek cywilnoprawny więc między stronami nie występują jakiegokolwiek wzajemne zobowiązania.

Sąd pominął dowód z zeznań powoda M. K. albowiem ten wezwany na termin rozprawy (6 grudnia 2022 roku) nie stawiał się, nie usprawiedliwiając przyczyny niestawiennictwa.

Dodatkowo Sąd wskazuje, że powód, ani pozwani nie składali w tej sprawie żadnych dodatkowych wniosków dowodowych.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o zapłatę nałożonej przez Sąd na powoda kary grzywny podlegało odrzuceniu z następujących przyczyn. Zgodnie z art. 49 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych - w razie naruszenia powagi, spokoju lub porządku czynności sądowych albo ubliżenia sądowi, innemu organowi państwowemu lub osobom biorącym udział w sprawie, sąd może ukarać osobę, która dopuściła się tego czynu karą porządkową: grzywny w wysokości do 3000 złotych lub karą pozbawienia wolności do czternastu dni; osobie pozbawionej wolności, w

tym także tymczasowo aresztowanej, jako karę porządkową można wymierzyć karę przewidzianą w przepisach o wykonywaniu kary pozbawienia wolności albo w przepisach o wykonywaniu tymczasowego aresztowania. Powód został ukarany przez Sąd karami grzywny łącznie do kwoty 2.500 zł. Powód wskazał, że dochodzi zapłaty tej kwoty jak sam wskazał jako kosztów sądowych. Jednakże jest to kara jaką powód został ukarany jako karą grzywny i musi ją zapłacić. Nie ma możliwości, aby taka kara grzywny nałożona w trybie ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych była zapłacona na rzecz powoda przez jakąkolwiek ze stron, w jakimkolwiek trybie, ani nie jest ona kosztem sądowym. Sąd stwierdził, że dochodzenie zapłaty na rzecz powoda karą grzywny niezależnie od kogo ich dochodzi jest niedopuszczalne na drodze sądowej. Tak więc powództwo podlegało odrzuceniu w tym zakresie w trybie art. 199 § 1 pkt. 1 k.p.c.

W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu z następujących przyczyn. W pierwszej kolejności Sąd rozważył, czy strony łączył stosunek pracy jak podnosił powód.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. 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.

Wymienione elementy powinny wystąpić łącznie, choć – w zależności od indywidualnego przypadku – z różnym natężeniem, by doszło do zawarcia stosunku prawnego, o którym mowa w art. 22 k.p. Dlatego też o charakterze umowy o świadczenie pracy nie może przesądzić tylko jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych. Zatrudnienie w tych warunkach - jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę, zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1[1] kp).

W orzecznictwie słusznie podkreśla się, iż pierwszorzędne znaczenie ma nie tyle treść, zawartej między stronami umowy, a sposób jej wykonywania (uzasadnienie wyroku SN z dnia 20.08.2001 I PKN 594/00 OSNP 2003/16/375).

Przepis art. 22 k.p. wyznacza tzw. essentialia negotii stosunku pracy, jego elementy istotne. Wszystkie te elementy muszą wystąpić łącznie, żeby można było uznać dany stosunek prawny za stosunek pracy. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. zatrudnienie na takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na to, jak strony nazwały łączącą ich umowę. Można zatem wyszczególnić następujące elementy istotne stosunku pracy:

1. określony rodzaj pracy,
2. na rzecz pracodawcy,
3. podporządkowanie pracodawcy,
4. zobowiązanie do zapłaty wynagrodzenia.

Jeżeli umowa ma równocześnie cechy charakterystyczne dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych (zlecenia, świadczenia usług), to dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (wyrok z dnia 14 września 1998 r. I PKN 334/98 OSNAPiUS 1999/20 poz. 646; por. też wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r. I PRN 42/75; wyrok z dnia 2 września 1998 r. I PKN 293/98 OSNAPiUS 1999/18 poz. 582; wyrok z dnia 6 października 1998 r. I PKN 389/98 OSNAPiUS 1999/22 poz. 718; wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r. I PKN 517/98 OSNAPiUS 2000/4 poz. 138; wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r. I PKN 535/98 OSNAPiUS 2000/5 poz. 175; wyrok z dnia 9 lutego 1999 r. I PKN 562/98 OSNAPiUS 2000/6 poz. 223; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r. I PKN 642/98 OSNAPiUS 2000/11 poz. 417).

Ważne jest czy była zgodna wola stron co do tego czy strony chcą zawrzeć stosunek pracy oraz czy ustaliły wszystkie niezbędne elementy tego stosunku pracy. Przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy lub wykonywania jakichkolwiek czynności na rzecz osoby u której chce się podjąć pracę.

Sąd stwierdził, że stron nie łączył stosunek pracy, albowiem powód z pozwaną spółką ani z pozwanym nie uzgodnili elementów niezbędnych do ustalenia istnienia stosunku pracy, a powód w dniu 12 grudnia 2017 roku nie wykonywał pracy na rzecz spółki lub pozwanego G. K..

Powód w dniu 12 grudnia 2017 roku w warsztacie nie wykonał żadnej z czynności pracy mechanika. Nie naprawiał żadnego samochodu, nie podejmował czynności zmierzających do podjęcia się obowiązków pracowniczych. Powód nie wykazał, aby jak twierdził 12 grudnia 2017 roku wykonał naprawy w samochodzie L. (...) oraz wymienił cztery uszczelki i naprawiał samochód V.. Nie przedłożył na żadnego dowodu na poparcie swoich twierdzeń. W dniu 12 grudnia 2017 roku był tylko oprowadzany po warsztacie i informowany o obowiązkach które ewentualnie będzie wykonywał. Jednakże tego dnia nie wykonywał pracy, tylko był zapoznawany ze specyfiką miejsca pracy. Sąd ustalił, że powód z pozwaną nie doszli do porozumienia w zakresie essentialia negotii stosunku pracy. Nie ustalono wysokości wynagrodzenia, zakresu obowiązków, czasu trwania umowy oraz nie przekazano mu narzędzi do wykonywania obowiązków.

Skoro nie uzgodniono z powodem warunków umowy o pracę i strony (powód i pozwana spółka) w dniu 12 grudnia 2017 roku nie ustaliły, że powód rozpocznie pracę, to nie wystawiono mu skierowań na badania lekarskie, nie przeprowadzono z nim żadnych szkoleń. W dniu 12 grudnia 2017 roku powód przyglądał się specyfice pracy w warsztacie, albowiem praca tam różni się poziomem od pracy w innych serwisach.

Dodatkowo Sąd wskazuje, że podawane przez powoda kwoty wynagrodzenia za jakie miał pracować były dowolnym jego twierdzeniem, albowiem z nikim od pozwanej nie ustalił wynagrodzenia – ani godzinowego, ani miesięcznego.

Reasumując Sąd ustalił, że stron tj. powoda i pozwanej spółki nie łączył stosunek pracy.

Odnośnie roszczenia skierowanego przeciwko G. K. jako osobie fizycznej Sąd również oddalił powództwo o ustalenie stosunku pracy z powodu braku legitymacji bierniej. Sąd zważył, że legitymacja procesowa oznacza uprawnienie do występowania w danym procesie w charakterze, to jest powoda (legitymacja czynna) i pozwanego (legitymacja bierna). Legitymacja procesowa bierna może być uzasadniona różnymi podstawami. Zawsze ma ona jednak miejsce, gdy u podstaw przedmiotu sporu leży łączący strony stosunek prawny. Nie musi on być bezpośredni i może wynikać z następstwa prawnego czy też pozwanie określonego podmiotu uzasadnione jest interesem prawnym w tym wypadku powoda np. gdy chodzi o powództwo o ustalenie istnienia prawa czy stosunku prawnego, gdzie legitymacja procesowa jest znacznie szersza niż przy innego typu roszczeniach, którą to ma każdy pozwany wobec którego powód ma interes prawny w ustaleniu. W myśl bowiem art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Jak wskazał G. K. występujący jako pozwany, nie jest on osobą fizyczną zatrudniającą pracowników, nie prowadzi własnej działalności gospodarczej związanej z naprawą samochodów. W stopce ogłoszenia o pracę podany był adres mailowy z końcówką diffland.pl, zatem to (...) Sp. z o.o. miała legitymację bierną w sprawie, a nie G. K..

Reasumując powoda i pozwanych nie łączył stosunek pracy, a nie inny stosunek cywilnoprawny.

Oddaleniu polegały różnie roszczenia o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, wynagrodzenie, wydanie świadectwa pracy, ekwiwalent pieniężny za urlop.

Odnosząc się do odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy podstawę roszczenia stanowi art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Powód nie był pracownikiem pozwanych także nie miał uprawnienia do rozwiązania umowy o pracę

bez wypowiedzenia. Poza tym nie wykazano, że powód złożył pracodawcy jakiegokolwiek oświadczenie w trybie art. 55 § 1¹ k.p.

Odnośnie roszczenia o wynagrodzenie za pracę podstawę stanowi art. 22 k.p. cytowany wyżej. Powód M. K. nie był pracownikiem pozwanych, więc nie ma prawa żądania od nich wynagrodzenia na podstawie stosunku pracy. Również nie zostało wykazane, że powoda łączył jakikolwiek stosunek cywilnoprawny z pozwanymi. Poza tym powód w dniu 12 grudnia 2017 roku kiedy stawił się w warsztacie pozwanej spółki nie wykonał żadnej pracy na jej rzecz. Nie ma więc również prawa do wynagrodzenia ponieważ nie pracował na rzecz pozwanej spółki. Również powód nie ma prawa do wynagrodzenia za pracę za okres wypowiedzenia, albowiem nie było okresu wypowiedzenia. Ponadto powód jak argumentowała sam miał rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Odnośnie roszczenia o wydania świadectwa pracy to podstawą jest art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz. U. z 2022 r. poz. 896, 1933 i 2042) albo doręcza je w inny sposób. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Powoda z pozwanymi nie łączył stosunek pracy, więc żaden z pozwanych nie jest zobligowany do wystawienia powodowi świadectwa pracy.

Ostatnim roszczeniem było roszczenie o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Zgodnie z art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Natomiast zgodnie z art. 152 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem". Powód nie był pracownikiem zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, nie miał więc prawa do urlopu, a to skutkuje brakiem prawa do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Nie miał do urlopu prawa również z żadnej innej podstawy prawnej lub faktycznej.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. mając na względzie, że po stronie pozwanej występowały dwa podmioty reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika. Oba podmioty po stronie pozwanej były reprezentowane przez pełnomocnika w osobie adwokata. Na koszty zastępstwa procesowego składają się kwoty obliczone na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie: 120 zł za roszczenie u ustalenie stosunku pracy (§ 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia), 180 zł za roszczenie o odszkodowanie (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia) oraz 1350 zł za roszczenia materialne tj. o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za okres wypowiedzenia łącznie w kwocie 6.358 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia). Łącznie Sąd zasądził od powoda na rzecz każdego z pozwanych kwotę 1650 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Powód był reprezentowany przez pełnomocnika z urzędu w osobie adwokata J. M.. Koszty zastępstwa procesowego nie zostały uiszczone w całości lub części, więc Sąd zasądził na jego rzecz kwotę 1050 zł powiększona o stawkę podatku VAT. Na tę kwotę składają się kwoty 90 zł za roszczenie o ustalenie stosunku pracy (§ 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu), 60 zł za roszczenie o wydanie świadectwa pracy (§ 15 ust. 1 pkt 1 cytowanego rozporządzenia) oraz 900 zł za roszczenia majątkowe (15 ust. 1 pkt 2 cytowanego rozporządzenia). Łącznie Sąd więc nakazał wypłacić ze Skarbu Państwa na rzecz pełnomocnika z urzędu powoda adw. J. M. kwotę 1.050 zł powiększoną o należny podatek VAT.

Z/(...)