

UZASADNIENIE

Inspektor pracy K. U. wniósł pozew na rzecz M. P. przeciwko pozwanemu K. Ł. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą K (...), w którym domagał się ustalenia, że pozwanego z M. P. w okresie od 15 sierpnia 2015 r. do 6 października 2017 r. łączył stosunek pracy. O zatrudnieniu u K. Ł. miały świadczyć następujące okoliczności: uzgodnienie pracowniczego zatrudnienia, w tym ustalenie stałego wymiaru wynagrodzenia i pełnego wymiaru czasu pracy, wykonywanie pracy pod nadzorem K. Ł., który narzucał czas i miejsce pracy i wydawał bieżące polecenia związane z pracą, codzienne podpisywanie listy obecności, brak możliwości samowolnego opuszczania miejsca pracy.

M. P. przystąpił do postępowania w charakterze powoda.

Pozwany K. Ł. wniósł o oddalenie powództwa, nie uzasadniając swojego stanowiska. W toku postępowania złożył wniosek o przyznanie kosztów procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. Ł. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą K (...), której przedmiotem są usługi w zakresie doręczania paczek i wykonywanie zleconych prac remontowo-konserwatorskich.

W ramach tej działalności zatrudnia jednego pracownika na stanowisku kierowcy. Do wykonywania prac remontowo-konserwatorskich na rzecz innych podmiotów, jak np. na rzecz spółki (...). W celu wykonania tych prac, w zależności od zakresu zleceń, nawiązuje współpracę z podwykonawcami w ramach umów cywilnoprawnych.

Dowód: protokół kontroli PIP k. 4-7, zeznania świadka K. O. k. 77-78, przesłuchanie pozwanego K. Ł. k. 123-125, zeznania świadka T. Z. k. 78-80, zeznania świadka Ł. D. k. 97-98.

W dniu 1 lutego 2017 r. M. P. zawarł z K. Ł. umowę zlecenia, w ramach której zobowiązał się do wykonania w sposób samodzielny demontażu stalowej konstrukcji i montażu linii ubojowej. Umowa przewidywała wynagrodzenie w wysokości 3000 zł za ośmiomiesięczny okres trwania umowy, brak możliwości powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej, chyba że za pisemną zgodą K. Ł.. W sprawach nieunormowanych zastosowanie miały mieć przepisy Kodeksu cywilnego, a M. P. nie nabywał żadnych uprawnień pracowniczych z jej tytułu. Przewidziany został dwutygodniowy okres wypowiedzenia.

Dowód: umowa zlecenia k. 20-21v.

W ramach zawartej umowy M. P. świadczył pracę przez kilka dni w miesiącu (od 4 do 7 dni), co wraz z liczbą godzin odnotowywane było w comiesięcznej ewidencji godzin wykonywania umowy zlecenia przekazywanej K. Ł.. Dzienna liczba godzin wynosiła od 2 do maksymalnie 10. Zlecenie wykonania danej pracy M. P. otrzymywał od K. Ł., zaś ustalenie czasu i sposobu jej wykonania zależało wyłącznie od M. P.. Nie otrzymywał bieżących poleceń ani zaleceń co do sposobu wykonania zadania. W okresie od maja 2017 r. do września 2017 r. były to głównie drobne prace ślusarsko-konstrukcyjne i porządkowe na terenie zakładu (...), przy użyciu narzędzi K. Ł.. Po ich wykonaniu M. P. mógł opuścić teren zakładu. Zakres umowy zawartej pomiędzy K. Ł. a spółką (...) nie przewidywał takiej ilości pracy, która wymagałaby codziennej obecności M. P. w zakładzie tej spółki.

Jeżeli M. P. nie mógł w danym dniu przyjść na teren zakładu (...), wystarczyła ustna informacja skierowana do K. Ł.. Wówczas ten ostatni ustalał czy inny zleceniobiorca może wykonać pracę.

W okresie pozostawania stron w stosunku zlecenia M. P. miał nałożony wyrokiem obowiązek wykonywania prac społecznych, z którego się wywiązywał.

Wynagrodzenie M. P. było naliczane godzinowo w stawce 13 zł brutto, a wypłacane było za wykonanie danej zleconej usługi.

M. P., w trakcie realizacji umowy zlecenia, nie zgłaszał uwag co do podstawy współpracy i nie domagał się zawarcia umowy o pracę.

Dowód: zeznania świadka T. Z. k. 78-80, protokół przesłuchania świadka z dnia 28.11.2017r. k. 9-9v., 10-10v., 11-11v., zeznania świadka Ł. D. k. 97-98, zeznania świadka K. O. k. 77-78, ewidencja godzin k. 22-25, przesłuchanie pozwanego K. Ł. k. 123-125, protokół rozprawy w sprawie VW 166/18 k. 127-128

T. Z. i Ł. D. wykonywali zadania na rzecz K. Ł. na jednakowych zasadach. Współpraca opierała się na umowach zlecenia, co odpowiadało realizującym zlecenie. Zarówno T. Z. jak i Ł. D. traktowali współpracę z K. Ł. jako pracę dorywczą, którą mogli realizować w wybranym przez siebie czasie i wymiarze. Przeważnie były to weekendy.

M. P. nie zawsze był obecny na terenie zakładu (...) w dniach, w których T. Z. i Ł. D. wykonywali tam prace. K. Ł. nie nakazywał zleceniobiorcom wykonywania prac poza zakładem (...).

Dowód: zeznania świadka T. Z. k.78-80, protokół przesłuchania świadka z dnia 28.11.2017r. k. 9-9v., k. 10-10v., zeznania świadka Ł. D. k. 97-98, przesłuchanie pozwanego K. Ł. k. 123-125.

W dniu 18 października 2017 r. M. P. podpisał oświadczenie o zakończeniu umowy zlecenia zawartej w dniu 1 lutego 2017 r. z K. Ł., w którym wskazał, że żadna ze stron nie wnosi jakichkolwiek roszczeń do jej przebiegu oraz sposobu wykonania. Zadeklarował, że wszystkie należności związane z tą umową zostały mu wypłacone.

Dowód: oświadczenie z dnia 18.10.2017r. k. 21v.

Na skutek konfliktu z K. Ł., M. P. złożył skargę do Państwowej Inspekcji Pracy zarzucając K. Ł. niezawarcie z nim pisemnej umowy o pracę, niezgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, niewydanie świadectwa pracy oraz niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W efekcie została przeprowadzona kontrola, po której został złożony pozew w niniejszej sprawie.

Dowód: protokół kontroli PIP k. 4-7, wydruki (...) P (...) i (...) P (...) k. 12-19v.

Aktualnie M. P. nie posiada stałego zatrudnienia, wykonuje sporadycznie prace dorywcze. Utrzymuje się z oszczędności zgromadzonych podczas pracy wykonywanej w N.. Gospodarstwo domowe prowadzi w partnerką, która otrzymuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości 2500 zł brutto. Nie ma stałego miejsca zamieszkania, w okresie letnim pomieszkuje w altance na działce.

Dowód: przesłuchanie M. P. k. 121-122 i 125

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo oparte na podstawie art. 189 k.p.c. okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Zdaniem Sądu powód, interes taki posiadał, albowiem rodzaj zatrudnienia ma wpływ na różne uprawnienia, przykładowo chociażby wymiar urlopu wypoczynkowego w późniejszym czasie bądź uprawnienia emerytalne i rentowe. Interes prawny jest w orzecznictwie pojmowany elastycznie, z uwzględnieniem celowościowej wykładni tego pojęcia, konkretnych okoliczności danej sprawy, a przede wszystkim tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich prawnie chronionych interesów. Z reguły interes prawny nie wyczerpuje się w powództwie o świadczenie, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a nie są jeszcze określone (por. wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 15 grudnia 2009r ., II PK 156/09, M.P.Pr (...) – 479), stąd istniejący zazwyczaj interes prawny w ustaleniu stosunku pracy.

Fakt ustalenia istnienia interesu prawnego nie przesądza jednak samoistnie o zasadności powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, stąd też w dalszej kolejności Sąd badał charakter prawny łączącego strony stosunku prawnego.

Należy na wstępie zaznaczyć, że 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. Stosunek pracy to więc prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (tak w wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 r., III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10). Należy przy tym podkreślić, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Najbardziej istotnymi elementami stosunku pracy są więc: obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika.

O kwalifikacji umowy decyduje w pierwszej kolejności zasada swobody umów (art. 353¹ kodeksu cywilnego) polegająca na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (art. 22 § 11 k.p.; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979 nr 9, poz. 168; z dnia 2 września 1999 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223; z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417). I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30).

Jeżeli jednak w treści umowy łączącej strony trudno wskazać jednoznacznie, które elementy przeważają, przyjmując należy, iż decydujące znaczenie winna mieć wola stron, formułujących treść stosunku prawnego, a więc także tytuł umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., sygn. I PK 466/02, publ. Pr. Pracy z 2004 roku, Nr 3, str. 35).

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie jaką strony nadały umowie (por. wyrok z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34; wyrok z dnia 3 czerwca 1998r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369; wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627; wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok z dnia 4 marca 1999r., I PKN 616/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 312; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr

11, poz. 417; wyrok z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310; wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 127/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 356).

Analiza materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie prowadzi do wniosku, że stron nie łączył stosunek pracy, lecz stosunek cywilnoprawny (umowa zlecenia).

Dla oceny cywilnoprawnego charakteru tego stosunku prawnego miała znaczenie przede wszystkim wola powoda, aby takiego właśnie rodzaju umowę zawrzeć, ale także cechy tego stosunku, w którym nie przeważały elementy pracownicze.

Należy wskazać, że wolę zawarcia umowy cywilnoprawnej (umowy zlecenia) z pozwanym powód potwierdził podpisując umowę zlecenia, którą realizował w czasie dla siebie dogodnym, w stosunkowo niewielkim wymiarze miesięcznym i dziennym. Nadto powód nie wykazał, aby przed podjęciem współpracy z pozwanym, jak i w jej trakcie, zgłaszał chęć zamiany umowy zlecenia na umowę o pracę. Jak wynika z jego zeznań, domaganie się przez niego zatrudnienia pracowniczego pojawiło się dopiero na tle konfliktu z pozwanym, który wystąpił już po zakończeniu trwania umowy. Powód przez okres kilku miesięcy z powodzeniem realizował czynności związane z wykonaniem umowy zlecenia, nie zgłaszając żadnych uwag, nie można zatem w realiach przedmiotowej sprawy zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997r., sygn. I PKN 229/97, publ. OSNAPiUS z 1998 roku, nr 11, poz. 329).

Zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu, to na inspektorze pracy oraz na powodzie, który przystąpił do postępowania (jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne – art. 6 k.c.), spoczywał obowiązek wykazania, iż strony zawarły umowę o pracę, a w razie braku takiego faktu, że istniejący w okresie spornym stosunek prawny zawierał elementy właściwe dla stosunku pracy. Strona powodowa obowiązkowi temu nie sprostała. Nie wykazała bowiem zarówno zajmowania przez powoda określonego stanowiska pracy, zakresu obowiązków, wymiaru czasu pracy i godzin pracy, które można by uznać za stałe i powtarzalne, jak również nie wskazano jednoznacznie na osobę przełożonego wydającego powodowi na bieżąco polecenia, czyli elementów typowych i niezbędnych dla stosunku pracy. Powód M. P. jako materiał dowodowy zaproponował przede wszystkim, własne zeznania, a te okazały się niewiarygodne. W szczególności trudno jest uznać za logiczne i wiarygodne twierdzenia o wykonywaniu przez powoda na rzecz pozwanego zadań kurierskich na nazwisko innej osoby przez okres od 2 do 3 miesięcy, począwszy od 2015 r., wyłącznie na podstawie rzekomych ustnych ustaleń z pozwanym. Praca ta łączy się z powierzeniem mienia i środków pieniężnych, a tym samym z odpowiedzialnością materialną, stąd trudno jest uznać, iż powód miałby zadania tego typu realizować „na nazwisko” innej osoby. Po tym okresie (a więc od 2015 r.) powód miałby już wykonywać prace na terenie zakładu (...), co nie zostało potwierdzone żadną umową bądź jakimikolwiek dokumentami. Wymiaru pracy wykonywanej na rzecz pozwanego podawanego przez powoda jako od poniedziałku do soboty w godzinach od 7 do 17 nie potwierdził żaden ze świadków, którzy wręcz wskazywali, że w dniach, kiedy oni pojawiali się w zakładzie celem realizacji prac zleconych przez pozwanego, powód nie zawsze był obecny. Powód sam przyznał, iż wykonywał prace społeczne orzeczone wobec niego w wyroku skazującym, co wykluczałoby świadczenie pracy na rzecz pozwanego w podawanym przez niego wymiarze. Odmienne okoliczności swojej pracy na rzecz pozwanego powód opisał w toku zeznań złożonych w postępowaniu karnym V. (...), gdzie wskazywał, iż nigdy nie miał podpisanej żadnej umowy z pozwanym, a pracę świadczył codziennie nawet po 14 godzin. Nie została również potwierdzona okoliczność zlecenia powodowi przez K. Ł. prac poza zakładem (...), wydawaniu poleceń przez ojca K. Ł., dopisywaniu na listach obecności pracownika E. Ł., charakteru prac wykonywanych na terenie zakładu (...) czy też doznanego w trakcie pracy urazu nogi.

Stan faktyczny został ustalony w oparciu o zeznania świadków K. O., T. Z. i Ł. D., którzy w sposób spójny przedstawili zasady swojej współpracy z pozwanym, wskazujące również na brak więzi pracowniczej pomiędzy pozwanym a powodem. Świadkowie wskazywali tu na zakres prac na rzecz D., który nie wymagał wykonywania zadań codziennie, na sporadyczność realizacji danych obowiązków, w zależności od potrzeb pozwanego, brak nadzoru ze strony pozwanego, dowolność co do czasu i sposobu wykonania pracy, brak regularności w wypłacie wynagrodzenia. Sąd

nie znalazł żadnych podstaw, aby zeznaniom świadków odmówić wiarygodności, w szczególności, że pozostają one niezmiennie w stosunku do złożonych w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez PIP oraz w postępowaniu karnym. Świadkowie ci jednakowo zeznawali w toku postępowania V. (...) prowadzonego przez sąd karny, jak i w toku postępowania kontrolnego prowadzonego przez Państwową Inspekcję Pracy. Jako, że zeznania pozwanego korespondowały z zeznaniami świadków, te również oceniono jako wiarygodne. Pozwany wykazał, że do czynności, które wykonywał dla niego powód nawiązywał z nim współpracę w ramach umów cywilnoprawnych. Ustalania stanu faktycznego nie pozwalały na przyjęcie, iż z racji charakteru i rozmiaru zadań powierzonych powodowi uzasadnionym i racjonalnym było zawarcie z nim umowy o pracę. Powód nie wykazał również, aby jego wymiar zadań był odmienny od współpracujących na podstawie umowy zlecenia T. Z. i Ł. D., którzy podkreślali dorywczy charakter współpracy z pozwanym. W poczet materiału dowodowego włączono również dokumenty, szczegółowo wymienione we wcześniejszej części uzasadnienia, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała.

Jak już wskazano wyżej, w sytuacji, gdy strony obustronnie i świadomie kwalifikują umowę jako niepracowniczą (cywilnoprawną), sąd pracy może dokonać ustalenia przeciwnego jedynie wówczas, gdy cechy pracownicze zatrudnienia dominują, przeważają w rzeczywistym sposobie wykonywania zawartej umowy.

Dla uznania umowy za umowę o pracę podstawowe, konstrukcyjne znaczenie ma podporządkowanie pracownicze (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok (...) w K. z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba (...) 1976 nr 10, s. 28); podpisywanie listy obecności (wyrok (...) w Ł. z dnia 25 listopada 1975 r., I P 848/75, Służba (...) 1976 nr 4, s. 38); podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania bieżących poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138).

W niniejszej sprawie nie zaznaczyły się tego typu elementy. Łącząca strony umowa nie została niewątpliwie nazwana umową o pracę, lecz umową zlecenia. Stosunek prawny łączący strony nie zawierał w przeważającej części elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Nadto strony w treści umowy postanowiły, że w sprawach nieuregulowanych znajdą zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.

Za tym, że łącząca strony od dnia 1 lutego 2017 r. umowa nie była faktycznie umową o pracę, lecz cywilnoprawną (poza jej nazwą i zgodną wolą stron) świadczyły cywilnoprawne cechy tego stosunku prawnego: otrzymywanie wynagrodzenia za wykonanie konkretnego zadania, brak narzuconego czasu pracy, brak wyznaczonego miejsca pracy (w sensie stanowiska pracy), brak dyspozycyjności powoda, brak podporządkowania osobie przełożonej, brak wynagradzania podczas dni wolnych.

W związku z powyższym Sąd przyjął, że powód w sposób świadomy i dobrowolny zawarł z pozwanym umowę zlecenia. Sposób realizacji umowy nie pozostawiał wątpliwości co do jej cywilnoprawnego charakteru. Występowanie w stosunku łączącym strony elementów kontroli (podpisywanie ewidencji przepracowanych godzin) nie jest wystarczające do uznania, że był to stosunek pracy. Służył jedynie wyliczeniu należności wynikających z realizacji umowy zlecenia.

Mając zatem na względzie brak w stosunku prawnym łączącym strony podstawowych cech stosunku pracy, Sąd w punkcie pierwszym wyroku oddalił powództwo.

Zgodnie z regułą odpowiedzialności za wynik postępowania od powoda jako strony przegrywającej proces należało zasądzić na rzecz pozwanego zwrot poniesionych kosztów postępowania, o co zresztą pozwany wnioskował. Na koszty te składało się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika strony pozwanej, którego stawka minimalna przy danej

wartości przedmiotu sporu wynosiła 3600 zł, co wynika z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).

Orzeczenie o kosztach procesu zapadło w oparciu o art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Mając na uwadze, że powód jako strona przegrywająca znajduje się w trudnej sytuacji majątkowej, a przystępując do powództwa wytoczonego przez inspektora pracy był przeświadczony o słuszności dochodzonego roszczenia, Sąd częściowo odstąpił od obciążania M. P. kosztami procesu nakładając na niego obowiązek zwrotu kosztów jedynie w kwocie 600 zł, czemu dał wyraz w punkcie drugim wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)