

# WYROK

## **W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 października 2021 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant : osobiście

po rozpoznaniu w dniu 19 października 2021 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa Z. H. (H.)

przeciwko (...) S.A. w K. Oddział KWK (...) (RUCH C.) w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od pozwanej (...) S.A. w K. Oddział KWK (...) (RUCH C.) w R. na rzecz powoda Z. H. kwotę 28 630,09 zł (dwadzieścia osiem tysięcy sześćset trzydzieści złote 09/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od listopada 2015 roku do listopada 2017 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

- a) od kwoty 845,57 zł od 11 grudnia 2015 roku,
- b) od kwoty 1049,91 zł od 11 stycznia 2016 roku,
- c) od kwoty 1083,91 zł od 11 lutego 2016 roku,
- d) od kwoty 1179,40 zł od 11 marca 2016 roku,
- e) od kwoty 1240,61 zł od 11 kwietnia 2016 roku,
- f) od kwoty 1505,32 zł od 11 maja 2016 roku,
- g) od kwoty 1375,93 zł od 11 czerwca 2016 roku,
- h) od kwoty 1332,69 zł od 11 lipca 2016 roku,
- i) od kwoty 1052,97 zł od 11 sierpnia 2016 roku,
- j) od kwoty 770,94 zł od 11 września 2016 roku,
- k) od kwoty 1237,32 zł od 11 października 2016 roku,
- l) od kwoty 1519,07 zł od 11 listopada 2016 roku,
- m) od kwoty 1346,61 zł od 11 grudnia 2016 roku,
- n) od kwoty 1118,60 zł od 11 stycznia 2017 roku,

- o) od kwoty 1310,24 zł od 11 lutego 2017 roku,
- p) od kwoty 1265,44 zł od 11 marca 2017 roku,
- q) od kwoty 1165,07 zł od 11 kwietnia 2017 roku,
- r) od kwoty 1281,49 zł od 11 maja 2017 roku,
- s) od kwoty 1337,05 zł od 11 czerwca 2017 roku,
- t) od kwoty 1160,93 zł od 11 lipca 2017 roku,
- u) od kwoty 949,77 zł od 11 sierpnia 2017 roku,
- v) od kwoty 727,42 zł od 11 września 2017 roku,
- w) od kwoty 1100,41 zł od 11 października 2017 roku,
- x) od kwoty 1326,68 zł od 11 listopada 2017 roku,
- y) od kwoty 346,74 zł od 11 grudnia 2017 roku;

2. oddała powództwo w pozostałym zakresie

3. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. wyrokowi w pkt 1 do kwoty 6 584, 01 zł (sześć tysięcy pięćset osiemdziesiąt cztery złote 01/100 ) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

5. nakazuje pobranie od strony pozwanej kwoty 4 233,36 zł (cztery tysiące dwieście trzydzieści trzy złote 36/100) na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

6. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Sygn. akt V P 260/19

## UZASADNIENIE

10 września 2019 roku powód Z. H. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. Oddział KWK (...) w R. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 26 000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 listopada 2015 roku do 30 listopada 2017 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot i dat wskazanych w pozwie. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że był pracownikiem pozwanej do 22 grudnia 2017 roku. Powód zaznaczył, że jako sztygar oddziałowy oddziału mechanicznego pod ziemią miał obowiązek przebywać pod ziemią 7h 30 min, co było ewidencjonowane przez służby pozwanej. Powód podkreślił, że w związku z koniecznością wykonania obowiązków pracowniczych przed rozpoczęciem zmiany, musiał być obecny w pracy 1,5 h przed ustalonym czasem pracy. Dodatkowo powód wskazał, że po zakończeniu pracy na dole kopalni, miał obowiązek m.in. sporządzić raporty, wypisać dniówki oraz wydać polecenia dla następnej zmiany, w efekcie czego zostawał w pracy około 1 h dłużej niż wynika to z normy. Podał, że na dochodzone roszczenie składała się kwota szacunkowo wyliczona przez powoda, a także odsetki od 11 dnia każdego następnego miesiąca.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu przyznała, iż powód był jej pracownikiem ostatnio zatrudnionym na stanowisku sztygara zmianowego

oddziału mechanicznego pod ziemią. Pozwana jednak wyraźnie zaprzeczyła temu, by powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych za które nie dostał należnego wynagrodzenia. Podniosła, że na bieżąco wypłacała powodowi wszelkie wynagrodzenia, w tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – w przypadkach, gdy praca taka faktycznie był wykonywana. Wskazała, że powód nie wskazał dni, w których miał świadczyć pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Pozwana dodała również, że skoro powód nie wykonywał obowiązków w normalnym czasie pracy, świadczy to wyłącznie o jego braku sumienności bądź nienależnym zorganizowaniu czasu pracy. W ocenie pozwanej czas pracy powoda był wystarczający na wykonanie wszelkich obowiązków pracowniczych bez konieczności przekraczania norm czasu pracy. Pozwana dodała, że powód błędnie przyjął, że obowiązywała go norma czasu pracy 7,5 godziny na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień, jako że norma ta odnosi się do czasu jego pracy pod ziemią, a nie do ogólnego pracowniczego wymiaru czasu pracy wynoszącego 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Według pozwanej dane z systemu RCP potwierdzały wyłącznie fakt wejścia i wyjścia z terenu zakładu, natomiast nie stanowiły ewidencji czasu pracy pracownika.

W piśmie z 9 lipca 2021 roku powód rozszerzył swoje powództwo i wniósł o zasądzenie od pozwanej kwoty 37 723,32 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonej w okresie od 1 listopada 2015 roku do 30 listopada 2017 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot i dat tam wskazanych.

### **Sąd ustalił co następuje:**

W okresie od 29 czerwca 1992 roku do 22 grudnia 2017 roku powód Z. H. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę u pozwanej (...) S.A. w K. (oraz u jej poprzedników prawnych). W okresie od 1 stycznia 2013 roku do 22 grudnia 2017 roku powód wykonywał obowiązki jako sztygar oddziałowego oddziału mechanicznego pod ziemią. Powód otrzymywał wynagrodzenie do 10-go dnia miesiąca za miesiąc przepracowany. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za porozumieniem stron - emerytura.

Do zakresu obowiązków powoda na ostatnio zajmowanym stanowisku należało m.in.

- organizowanie, przygotowanie i prowadzenie prac zgodnie z przepisami, instrukcjami i technologiami;
- nadzorowanie prowadzonych pod względem wykonywania ich zgodnie z dokumentacjami techniczno- ruchowymi i instrukcjami;
- nadzór nad prawidłową konserwacją i obsługą maszyn i urządzeń w powierzonym pod opiekę rejonie kopalni;
- codzienny wyjazd i zjazd z załogą
- prowadzenie szkoleń i pouczeń pracowników w zakresie zasad prawidłowego i bezpiecznego prowadzenia prac;
- współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi kopalni.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jako ekwiwalent pieniężny za urlop wynosiło 6 584,01 zł.

Powód jako pracownik zatrudniony pod ziemią zobowiązany był do pracy wynoszącej 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin na tydzień w pięciodniowym tygodniu pracy. Powód podlegał systemowi rejestracji (dyskietka) czterokrotnie: przy wejściu, przy zjeździe pod ziemię, po wyjeździe i przy wyjściu z kopalni.

W okresie objętym pozwem, powód pracował na ranną zmianę. Powód przychodził do pracy około godziny przed odprawą. Odprawa służyła przekazaniu informacji pomiędzy osobami dozoru, a kierownictwem kopalni. Udział powoda w odprawie był konieczny ze względu na zajmowane stanowisko – osoby dozoru, a także na funkcjonowanie zakładu górniczego. Z kolei żeby prawidłowo przygotować się do odprawy, powód musiał wcześniej zebrać raporty z poprzedniej zmiany i przygotować plan pracy dla podległych pracowników. Po odprawie powód musiał się przebrać i udać się na podział pracowników – przydzielić im odpowiednie zadania, a jeżeli wymagały tego przepisy musiała również przeprowadzić szkolenie. Po wyjeździe powód musiał się wykąpać i przebrać, a następnie sporządzał raporty,

wypisywał dniówki podległym pracownikom. Na dole kopalni pracownicy dozoru nie mają pomieszczenia, gdzie mogliby sporządzić raporty.

Za pracę w okresie od 1 listopada 2015 roku do 30 listopada 2017 roku powód przy uwzględnieniu 8 – godzinnej normy czasu pracy powinien mieć wypłacone dodatkowe wynagrodzenie wraz z dodatkiem w łącznej kwocie 29 001,90 zł brutto , a otrzymał jedynie 371,81 zł brutto. Zatem różnica wynosi 28 630,09 zł.

Zgodnie z § 11 ust. 1 Zakładowej Umowy Zbiorowej zawartej dla (...) S.A. w dniu 20.01.1994 roku za czas pracy uważa się liczbę godzin w czasie których pracownik obowiązany jest pracować lub pozostawać w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy w miejscu określonym w umowie o pracę lub w miejscu wyznaczonym przez przełożonego do wykonywania pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy. Zgodnie z ust. 2 czas pracy i dyspozycyjność pracowników do wykonywania pracy pod ziemią liczy się od wejścia do klatki szybowej do wyjścia z klatki szybu na powierzchni. Zgodnie z § 12 ust. 3 pracownicy zobowiązani są osobiście potwierdzać wejście i wyjście na teren zakładu pracy poprzez odbicie karty identyfikacyjnej w czynnikiach zainstalowanych przy wejściu do zakładu pracy lub w inny sposób określony przez pracodawcę.

Nadto, zgodnie z obowiązującymi u pozwanej przepisami, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwało pracownikom w wysokości przewidzianej w przepisach Kodeksu Pracy.

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę zawarta 29.06.1992 r., porozumienie zmieniające z 31.12.2012 r., zakres obowiązków, pismo (...) S.A. z 29.04.2016r., świadectwo pracy z 22.12.2017r.,

wyliczenie średniego wynagrodzenia powoda k.77, wykaz rejestracji dziennych od 01.01.2016 r. do 22.12.2017 roku k.36-63, wydruki RCP k.36-39 i k.196, wyjaśnienie symboli k. 63-64, protokół dodatkowy nr 12 z 29.11.1996r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego dla (...) S.A. w dniu 20.01.1994r. k.31-35v, zeznania świadka K. L. k.78v-79, G. O. k. 95v, przesłuchanie powoda k.95v-96, opinia biegłej B. T. k.108-181, opinia uzupełniająca k. 203-218

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania powoda oraz w odpowiednim zakresie w oparciu o dowód z opinii głównej i uzupełniającej biegłej B. T., które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Strony nie kwestionowały opinii głównej, jednakże opinia ta wymagała uzupełniania o wyliczenia wynagrodzenia za dodatkowy okres. Do opinii uzupełniającej strony nie wnosiły zastrzeżeń co do wyliczeń matematycznych, jednakże powód żądał zasądzenia kwoty z wariantu pierwszego ustalonego przez biegłą , a pozwany z wariantu drugiego.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie w części.

Zgodnie z art. 128 §1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza stan fizycznej i psychicznej gotowości pracownika do wykonywania pracy w wyznaczonym miejscu.

Jak stanowi przepis art. 151 § 1 zd. 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

W myśl § 2 dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Z mocy art. 151<sup>2</sup> k.p. w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (§ 1). Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (§ 2). W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 3).

Art. 149 § 1 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą oraz udostępniania tej ewidencji pracownikowi, na jego żądanie.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego słusznie wskazuje, iż w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850).

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe powód w okresie od 1 listopada 2015 roku do 30 listopada 2017 roku pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Powód przychodził wcześniej do pracy i zostawał po godzinach pracy albowiem organizacja pracy w zakładzie wymuszała takie postępowanie powoda i innych pracowników zatrudnianych na tożsamyh stanowiskach. Pozwana przypisała powodowi obowiązki, które z uwagi na charakter i określony czas w którym miały być wykonane, nie pozwalały na ich wykonanie w ramach czasu wyznaczonego zmianami i pod ziemią. Do obowiązków powoda jako sztygara oddziałowego należało prowadzenie ruchu zgodnie z wymogami techniki, obowiązującymi przepisami, zarządzeniami i poleceniami władz górniczych i nadrzędnych, codzienny zjazd na dół dla prowadzenia kontroli robót oddziału, ustalenia przed zjazdem na dół z bezpośrednimi przełożonymi zakresu prac przewidzianych dla oddziału na danej zmianie. Powód miał także obowiązek dowiedzieć się o stanie robót z oddziałowej książki raportowej oraz bezpośrednio od dozoru zmianowego poprzedniej zmiany, jak również był zobowiązany po swojej zmianie do przekazania informacji dozorowi zmiany następnej przez bezpośrednią rozmowę, a także wpisanie do książki raportowej poleceń dla zmiany następnej. Do obowiązków powoda należała także codzienna kontrola wszystkich obłożonych przodków i miejsc pracy, sprawdzania stanu robót po poprzedniej zmianie, określania podległym pracownikom dokładnego zakresu robót na cały dzień. Ponadto powód dokonywał także wpisów do książki kontroli maszyn i urządzeń po przeprowadzonej na dole kontroli. Powyższe czynności powód musiał wykonać przed zjazdem lub po wyjeździe na powierzchnię. Wobec tego, bezzasadne są twierdzenia pozwanej, że są to czynności których sposób organizacji zależał od powoda. Z zebranych dowodów wynika jednoznacznie, że powód nie mógł ich wykonać pod ziemią, a więc w ciągu 7,5 godziny.

Powoda obowiązywała skrócona norma czasu pracy. Taki czas pracy, pomimo jego skrócenia, jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami, a zatem pracę w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad ww. normę – niezależnie od tego, że pracownik, którego czas pracy został skrócony zachowuje wynagrodzenia za 8 godzin pracy (por. wyrok SN z dnia 6.07.2005 r., sygn. akt III PK 51/05, OSNP 2006/5-6/). Dodać należy, iż powód nie należał do żadnej z grup pracowników co do których wyłączona jest możliwość domagania się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (m.in. nie był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, ani kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> k.p.).

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1978r. I PRN 91/78 ). Wymóg obecności w pracy przed rozpoczęciem zmiany i konieczność pozostawania w pracy po wyjeździe na powierzchnię był praktyką przyjętą na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto, to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normalnym czasie pracy. Tymczasem z przesłuchania powoda wynika, że jako sztygar oddziałowy oddziału mechanicznego pod ziemią nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie. Bezsprzecznie czas, który sztygar poświęca na uczestnictwo w spotkaniach i naradach, rozdzielanie pracy i raportowanie jest czasem pracy pracownika. Wykonuje on bowiem obowiązki pracownicze związane z zajmowanym stanowiskiem. Nie ulega z kolei wątpliwości, iż czasu pracy nie można utożsamiać z czasem przebywania na terenie zakładu pracy (przekroczeniem bramy kopalni), w tym czasu dojazdu do miejsca pracy na terenie zakładu pracy. W niniejszej sprawie pracodawca ewidencjonował czas wejścia powoda na teren zakładu pracy oraz jego wyjścia oraz czas zjazdu pod ziemię i wyjazdu na powierzchnię. Pracodawca w sposób nieprawidłowy, niedokładny ewidencjonował czas pracy powoda. Żadna z powyższych rejestracji nie oddaje rzeczywistego czasu pracy powoda zgodnie z art. 128 §1 kp. Nie będzie czasem pracy także czas przebiegania się przed zmianą. W ocenie Sądu brak z kolei jest podstaw do odliczania czasu pracy poświęconego przez powoda na mycie i przebranie po wyjeździe na powierzchnię, gdyż te czynności wymuszała w trakcie dniówki organizacja pracy na kopalni i zakres obowiązków powoda, za co pozwana ponosi odpowiedzialność w ramach ryzyka organizacyjnego (wyrok Sądu Najwyższego z 22.08.2019 r. sygn. akt I PK 96/18). W ocenie Sądu zasadne zatem było ustalenie aby do czasu wyliczonego na podstawie systemu RCP odliczyć 30 minut. Sąd zwraca uwagę, że strony nie kwestionowały pod względem matematycznym wyliczeń biegłej zgodnie z którym wyliczenie nadgodzin od momentu wejścia do zakładu pracy do momentu wyjścia powinny być pomniejszone o 30 minut. Podkreślić należy, iż pozwana w piśmie z 14 kwietnia 2021 roku i w piśmie z 23 sierpnia 2021 roku wskazała, że zgadza się z opinią biegłej w zakresie wyliczenia wysokości wynagrodzenia w zakresie wariantu II.

Pracodawca jest zobowiązany do rekompensowania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych: w naturze lub w formie pieniężnej. Pozwana nie udzieliła powodowi dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych, a wynagrodzenie wypłaciła jedynie w niewielkiej części. Powodowi przysługuje za pracę w okresie od 1 listopada 2015 roku do 30 listopada 2017 roku łączna kwota 28 630,09 zł brutto tytułem pracy ponad obowiązującego go normy czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd na podstawie powołanych przepisów w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej (...) S.A. w K. Oddział KWK (...) (Ruch C.) w R. na rzecz powoda Z. H. kwotę 28 630,09 zł tytułem wynagrodzenia brutto za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od listopada 2015 roku do listopada 2017 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot i dat wskazanych w wyroku, a w pkt 2 Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Przy czym o odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. zasądzając je od dnia następującego po dniu wymagalności wynagrodzenia za dany miesiąc.

W pkt 3 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pkt 4 wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 6 584,01 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Z kolei na podstawie art. 100 k.p.c. i art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku Sąd w pkt 5 wyroku nakazał pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 4 233,36 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych. Na koszty sądowe składała się kwota 5 644,48 zł: kwota 1 886,16 zł tytułem opłaty od pozwu, 3 225,37 zł tytułem wydania opinii głównej i kwota 532,95 zł tytułem wydania opinii uzupełniającej. Z uwagi, iż pozwana przegrała w 75%, jest zobowiązana do zwrotu 4 233,36 zł kosztów (=5 644,48 zł x 75%).

W pkt 6 wyroku Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania kosztami sądowych powoda. Sąd miał na uwadze, że powód działał w sposób lojalny i nie przedłużał postępowania.