

Sygn. akt VI P 263/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa A. P. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. (KRS (...))

o wynagrodzenie za pracę, odszkodowanie za skrócony okres wypowiedzenia, odprawę

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda A. P. kwotę 3.630 złotych (trzy tysiące sześćset trzydzieści złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2013 roku do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda A. P. kwotę 3.630 złotych (trzy tysiące sześćset trzydzieści złotych i 00/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,

III. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda A. P. kwotę 7.260 złotych (siedem tysięcy dwieście sześćdziesiąt złotych i 00/100) brutto tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,

IV. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda A. P. kwotę 3.630 złotych (trzy tysiące sześćset trzydzieści złotych i 00/100) brutto tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,

V. w pozostałym zakresie oddała powództwo,

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

VII. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda A. P. kwotę 1.512 złotych (tysiąc pięćset dwanaście złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VIII. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 908 złotych (dziewięćset osiem złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.

Sygn. akt VI P 263/15

UZASADNIENIE

Powód A. P. pozwem z dnia 9 kwietnia 2015 roku wniósł o przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 21.658,22 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od następujących kwot:

- 3.338,32 złotych od dnia 11 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- 2.595,42 złotych od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- 15.724,48 złotych od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,

wraz z kosztami postępowania i kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego na stanowisku kucharza. Pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, z przyczyn nie dotyczących pracownika. Umowa rozwiązała się z upływem skróconego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 lipca 2013 roku. Powód w trakcie zatrudnienia nie otrzymał od pracodawcy następujących kwot: 3.338,32 złotych tytułem wynagrodzenia za miesiąc marzec 2013 roku, 2.595,42 złotych tytułem wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2013 roku, jak również należności tytułem odszkodowania za skrócenie okresu wypowiedzenia, nadto odprawy, jak również ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powód podał, iż pracodawca w treści wydanego mu świadectwa pracy wskazał, iż suma zobowiązań na dzień jego wystawienia wynosi kwotę 21.658,22 złotych netto. (k. 2-4)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. nie złożył odpowiedzi na pozew.

Postanowieniem z dnia 16 kwietnia 2015 roku postępowanie w sprawie na podstawie art. 174 § 1 pkt 2 kpc zostało zawieszona. (k. 20)

Postanowieniem z dnia 1 października 2015 roku postępowanie w sprawie zostało podjęte. (k. 63)

W piśmie z dnia 29 marca 2016 roku powód ostatecznie sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego następujących kwot:

- 3.630 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2013 roku do dnia zapłaty,
- 3.630 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- 10.870 złotych brutto tytułem odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- 3.630 złotych brutto tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty. (k. 89)

Postanowieniem z dnia 31 marca 2016 roku Sąd zobowiązał pozwanego do ustosunkowania się do aktualnie dochodzonych przez powoda roszczeń, zakreślając w tym przedmiocie termin 7 dni pod rygorem pominięcia i uznania, iż pozwany nie kwestionuje powyższych roszczeń powoda. (k. 91)

Pismo procesowe powoda z dnia 29 marca 2016 roku wraz z zobowiązaniem zostało doręczone pozwanemu w dniu 7 kwietnia 2016 roku.

Pozwany w terminie zakreślonym przez Sąd nie zajął stanowiska w przedmiocie aktualnie dochodzonych przez powoda roszczeń tj. określonych w piśmie z dnia 29 marca 2016 roku. (k. 94)

Na rozprawie w dniu 25 maja 2016 roku pozwany uznał roszczenie powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2013 roku, w pozostałym zakresie wniósł o oddalenie powództwa. (k. 103)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 sierpnia 2012 roku powód A. P. oraz pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony. W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku kucharza, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3.630 złotych brutto miesięcznie.

Oświadczeniem z dnia 24 czerwca 2013 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, skróconego do jednego miesiąca, ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 lipca 2013 roku.

W treści powyższego oświadczenia pozwany podał, iż rozwiązanie umowy następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Jednocześnie w okresie od dnia 24 czerwca 2013 roku do dnia 19 lipca 2013 roku został powodowi udzielony urlop wypoczynkowy za rok 2013, natomiast w okresie od dnia 20 lipca 2013 roku do dnia 31 lipca 2013 roku powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W dniu 1 sierpnia 2013 roku, w związku z ustaniem zatrudnienia, powód otrzymał świadectwo pracy. W jego treści pracodawca podał, iż suma zobowiązań netto względem pracownika wynosi kwotę 21.658,22 złotych.

Nadto w treści powyższego pracodawca podał, iż do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło w trybie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

(**Dowód** : umowa o pracę- k. 6, świadectwo pracy- k. 7-8, wypowiedzenie umowy – k. 9)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo zasługiwało w przeważającej mierze na uwzględnienie.

Sąd uznał zgromadzone w sprawie dokumenty za rzetelne i wiarygodne mogące stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie, nie znajdując podstaw do zdyskredytowania ich prawdziwości.

W ocenie Sądu pozwany mimo zakwestionowania, na rozprawie w dniu 25 maja 2016 roku, żądań powoda dochodzonych w sprawie nie przedstawił żadnych dowodów, które skutecznie podważyłyby ich zasadność. W ocenie Sądu twierdzenia podnoszone w tym przedmiocie przez pozwanego, w braku dowodów potwierdzających powyższe, nie mogły stanowić skutecznego podważenia roszczeń pozwu. W ocenie Sądu zasadność zgłoszonych przez powoda roszczeń została również potwierdzona dokumentami złożonymi w sprawie w postaci umowy o pracę łączącej strony z dnia 1 sierpnia 2012 roku, treści wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z dnia 24 czerwca 2013 roku, jak również w postaci wydanego powodowi świadectwa pracy, w treści którego pozwany wyraźnie potwierdził, iż pracownikowi przysługują niewypłacone przez pozwaną spółkę należności w łącznej kwocie 21.658,22 złotych netto.

Podkreślić należy, iż zgodnie z treścią art. 6 kc ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Podnieść należy, iż brak wykazania powyższych okoliczności obciążać musi zawsze podmiot, na którym spoczywa ciężar tego dowodu, Sąd nie ma bowiem ani obowiązku, ani też możliwości wyłączenia stron w wyjaśnianiu treści łączących strony stosunków, w sytuacji gdy pozostają one w tym zakresie bierne. Zgodnie z podstawową w procesie cywilnym zasadą kontradiktoryjności, mając na uwadze treść art. 3 kpc i art. 232 kpc- w brzmieniu nadanym przez ustawę z dnia 1 marca 1996 roku o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego, rozporządzeń Prezydenta Rzeczypospolitej – Prawo upadłościowe i Prawo o postępowaniu układowym, Kodeksu postępowania administracyjnego, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U Nr 43, poz. 189) - to strony są zobowiązane do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki

prawne stając się dysponentem postępowania dowodowego, zaś Sąd jest zwolniony od odpowiedzialności za jego wynik. (orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 roku, II CKN 70/96, OSNC 1997, Nr 8, poz. 113, z dnia 16 grudnia 1997 roku, II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz.662).

W świetle powyższego to na stronie pozwanej w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar wykazania, iż wypłaciła ona na rzecz powoda należne mu świadczenia pieniężne.

W tym zakresie winna ona zatem przedłożyć Sądowi wiarygodną dokumentację powyższe potwierdzającą.

W ocenie Sądu pozwany powyższemu obowiązкови w żadnej mierze nie zadośćuczynił.

W tym zakresie pozwany ograniczył się jedynie do zakwestionowania żądań sporu, nie przedstawiając w tym zakresie żadnych dowodów potwierdzających jego twierdzenia i skutkujących koniecznością odmiennej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

W tym miejscu stanowczo stwierdzić należy, iż na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy. Obowiązek taki nakłada na pozwaną spółkę nie tylko ustawa o rachunkowości (Dz. U Nr 76 z 2002 roku poz. 694 ze zmianami), ale i przepisy prawa pracy w postaci wydanego na podstawie art. 298¹ kp Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U z 1996 roku, Nr 62, poz. 286), który stanowi zgodnie z § 8, iż pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika imienną kartę (listę) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

Strona pozwana takowej dokumentacji płacowej nie przedłożyła, nie wskazywała nawet na jej istnienie.

Mając powyższe na uwadze Sąd na mocy art. 80 kp zasądził w punkcie I i II na rzecz powoda A. P. od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. wynagrodzenie za pracę za miesiąc kwiecień 2013 roku oraz lipiec 2013 roku, mając w tym zakresie na uwadze treść łączącej strony umowy o pracę.

O odsetkach od kwot objętych punktem I i II orzeczono na podstawie art. 85 § 2 kp.

Przechodząc do rozważań prawnych dotyczących żądania powoda dotyczącego odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia wskazać należy, iż w myśl art. 36¹ § 1 kp, jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia.

W myśl obowiązującego przepisu skróceniu podlega zatem wyłącznie trzymiesięczny okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony. Art. 36¹ kp nie ma zastosowania, jeżeli okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony jest krótszy niż trzy miesiące. Dopuszczalne jest skrócenie okresu wypowiedzenia najwyżej do jednego miesiąca. Pracodawca może zatem skrócić okres wypowiedzenia zarówno o jeden miesiąc, jak i o dwa miesiące. Nie może to jednak przekroczyć granicy okresu gwarantowanego ustawą. Nadto nie każda przyczyna ustania stosunku pracy daje pracodawcy podstawę do skrócenia okresu wypowiedzenia. Ustawa przewiduje konkretne sytuacje, w których skrócenie okresu jest dopuszczalne. Może ono nastąpić wyłącznie w przypadku ustania stosunku pracy, spowodowanego ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy, albo przyczynami niedotyczącymi pracowników. W świadectwie pracy za datę zakończenia stosunku pracy należy uznać datę upływu skróconego okresu wypowiedzenia, przy czym konieczne jest zamieszczenie informacji o skróceniu tego okresu (art. 97 § 2 kp)

Odszkodowanie wypłacone pracownikowi na podstawie art. 36¹ § 2 kp nie jest wynagrodzeniem z tytułu wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. Jego wysokość równa się jedynie wysokości wynagrodzenia pracownika. Odszkodowanie rekompensuje utracone wynagrodzenie pracownika wskutek wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy. Pokrywa szkodę, jakiej doznał pracownik z powodu utraty możliwości zarobkowania w czasie okresu

wypowiedzenia. Oblicza się go na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Skrócenie przez pracodawcę okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 kp powoduje rozwiązanie umowy z upływem skróconego okresu. Okres, za który przysługuje odszkodowanie, w myśl art. 36¹ § 2 kp nie jest okresem zatrudnienia. (Komentarz do KP Aliny Wypycha-Żywieckiej)

Z przysługującym zatem pracodawcy prawem do skrócenia okresu wypowiedzenia jest połączony obowiązek wypłaty pracownikowi odszkodowania, które ma rekompensować brak możliwości osiągnięcia wynagrodzenia w związku z wcześniejszym rozwiązaniem umowy o pracę. W rezultacie odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, o jaki okres wypowiedzenia został skrócony. Choć świadczenie to wchodzi w miejsce wynagrodzenia, jakiego pracownik nie otrzymał w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia, to jednak jest rodzajowo inne niż wynagrodzenie.

Na gruncie przedmiotowej sprawy pozwany korzystając z możliwości skrócenia okresu wypowiedzenia zobowiązany był zatem do wypłaty na rzecz pracownika odszkodowania w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 7.260 zł brutto. Powyższe znajduje oparcie w treści wydanego pracownikowi świadectwa pracy z dnia 1 sierpnia 2013 roku, jak również oświadczeniu pracodawcy z dnia 24 czerwca 2013 roku o wypowiedzeniu umowy o pracę.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie III na podstawie art. 36¹ § 1 kp w zw. z art. 481 § 1 kpc.

Ponad kwotę objętą punktem III Sąd na podstawie powołanych wyżej przepisów, powództwo oddalił, mając w tym zakresie na uwadze rozważania powołane wyżej. Odszkodowanie to przysługiwało bowiem pracownikowi za pozostały okres tj. następujący po rozwiązaniu umowy o pracę, a zatem za dwa miesiące, a nie jak żądała powyższego strona powodowa za trzy miesiące.

O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.

Nadto zgodnie z treścią art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r, Nr 213, poz. 2081 ze zmianami) - pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1)jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2)dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3)trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio (art. 8 ust. 2 ww. ustawy).

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, iż rozwiązanie z powodem A. P. stosunku pracy nastąpiło w trybie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a więc z przyczyn nie leżących po stronie pracownika. Okoliczność ta wynika bezspornie z treści wypowiedzenia umowy o pracę, jak również wydanego powodowi świadectwa pracy.

W związku z powyższym zastosowanie w stosunku do powoda mają przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wobec powyższego, iż powód był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 1 sierpnia 2012 roku do dnia 31 lipca 2013 roku pracodawca zobligowany był do wypłaty na jego rzecz odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego o wynagrodzenia, zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 1 w/w ustawy.

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie VI orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony powodowej orzeczono w punkcie VII wyroku na podstawie na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 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. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż powód wygrał sprawę w 84 %.

Ponadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I- IV wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 908 złotych (5% z kwoty 18.150 złotych – tj. po zaokrągleniu 908 złotych).

O powyższym orzeczono w punkcie VIII wyroku.