

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 28 grudnia 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w likwidacji

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, odprawę, wynagrodzenie

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa

II. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w likwidacji na rzecz powoda R. K. kwotę 674,88 zł (sześćset siedemdziesiąt cztery złote osiemdziesiąt osiem groszy) brutto tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty

III. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w likwidacji na rzecz powoda R. K. kwotę 10.167,32 zł (dziesięć tysięcy sto sześćdziesiąt siedem złotych trzydzieści dwa grosze) brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty

IV. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w likwidacji na rzecz powoda R. K. odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 1.449,28 zł (jeden tysiąc czterysta czterdzieści dziewięć złotych dwadzieścia osiem groszy) za okres od dnia 1 kwietnia 2016r. do dnia 7 grudnia 2016r.

V. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w likwidacji na rzecz powoda R. K. odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 12.165,12 zł (dwanaście tysięcy sto sześćdziesiąt pięć złotych dwanaście groszy) za okres od dnia 1 kwietnia 2016r. do dnia 7 grudnia 2016r.

VI. oddala powództwo w pozostałym zakresie

VII. zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w likwidacji na rzecz powoda R. K. kwotę 2664 zł (dwa tysiące sześćset sześćdziesiąt cztery złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

VIII. nakazuje ściągnąć od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w likwidacji na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 543 zł (pięćset czterdzieści trzy złote) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy

IX. wyrokowi w punkcie I -V nadaje rygor natychmiastowej wykonalności

UZASADNIENIE

Powód R. K. pozwem skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w likwidacji wniósł o:

- zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 13.703,43 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

- zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 13.920,64 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

- zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 287,81 zł brutto tytułem dodatku brygadzistowskiego za grudzień 2015 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty;

- zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 287,81 zł brutto tytułem dodatku brygadzistowskiego za styczeń 2016 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;

a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę a przyczyną wypowiedzenia była likwidacja miejsca pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia w związku z niewypłacalnością pracodawcy. Nadto pracodawca nie wypłacił mu ekwiwalentu za 64 dni niewykorzystanego urlopu. Powód podniósł również, że w okresie wypowiedzenia pozwany nie wypłacił mu dodatku brygadzistowskiego w kwotach po 287,81 zł za grudzień 2015 i styczeń 2016 roku.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew zakwestionował niewykorzystanie przez powoda zaległego urlopu, a tym samym jego roszczenie o zapłatę ekwiwalenty za niewykorzystany urlop. Odnosząc się do dodatku wskazał, że była to w rzeczywistości nagroda, która miała charakter dobrowolny i nieobowiązkowy. W jego ocenie brak było również podstaw prawnych do wypłaty odprawy.

Na rozprawie w dniu 28 grudnia 2016 roku pełnomocnik powoda cofnął powództwo w zakresie kwoty odprawy i ekwiwalentu za urlop wypłaconej przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Ostatecznie wniósł o zasądzenie kwoty 1.538,31 zł brutto tytułem odprawy wraz z odsetkami od dnia 1 kwietnia 2016 roku oraz kwoty 12.471,36 zł tytułem ekwiwalenty za niewykorzystany urlop wraz z odsetkami od dnia 1 kwietnia 2016 roku, a także odsetek od kwoty 12.165,12 zł oraz od kwoty 1.449,28 zł od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia 7 grudnia 2016 roku. Podtrzymał żądanie pozwu co do kwot po 287,81 zł brutto tytułem dodatku brygadzistowskiego za grudzień 2015 i styczeń 2016 roku. Wniósł o zasądzenie kosztów procesu również w zakresie cofniętego powództwa oraz o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w całości.

Sąd ustalił, co następuje:

R. K. w okresie od 01.08.1991 roku do 31 grudnia 2000 roku był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Spółce cywilnej w G. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera instalacji wod. – kan.

(dowód: umowa o pracę – akta osobowe część B, świadectwo pracy – akta osobowe część C).

Następnie w okresie od 01.01.2001 roku do 31.03.2016 roku powód był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter instalacji wod. – kan. za wynagrodzeniem miesięcznym – do 31 maja 2007 w wysokości 1780 zł, zaś od 1 czerwca 2007 4.280 zł

(dowód: umowa o pracę i załącznik do umowy o pracę – akta osobowe część B, powierzenie obowiązków k. 51/B k. 57/B świadectwo pracy – akta osobowe część C).

Regulamin pracy obowiązujący u pozwanej nie przewidywał żadnego dodatku brygadzystowskiego.

Zgodnie z § 12 usr. 1 i 2 regulaminu wynagradzania pracowników w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. z dnia 16 kwietnia 2007 roku, za szczególne osiągnięcia w pracy pracodawca mógł przyznać pracownikowi nagrodę. Za terminową i bezusterkową realizację zadań pracodawca, w porozumieniu z przedstawicielem zespołu roboczego (brygadzisty) mógł przyznać nagrodę.

Zgodnie z treścią aneksu nr (...) do regulaminu wynagradzania pracowników w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. z dnia 23.10.2012 roku, za szczególne osiągnięcia w pracy pracodawca mógł przyznać pracownikowi nagrodę, która w trakcie choroby była pomniejszana uznaniowo.

Decyzja o pełnieniu funkcji brygadzisty była przekazywana pracownikom ustnie. Osoby pełniące tę funkcję nie otrzymały od pracodawcy pisemnej informacji o dodatku za pełnienie funkcji. Wynagrodzenie podstawowe brygadzisty było wyższe niż osób nie pełniących tej funkcji. Kwota 287,81 zł stanowiła nagrodę za dobrą pracę. Była przyznawana w formie ustnej za odpowiedni wynik pracy na wniosek brygadzisty lub kierownika budowy. Dotyczyła ona wszystkich pracowników, nie tylko tych pełniących funkcję brygadzisty. Nagroda nie była przyznawana w przypadku spóźnień lub wcześniejszego wyjścia z pracy, albo gdy z jakichś względów przełożeni negatywnie ocenili pracę pracownika w danym miesiącu. Jeśli nie było zastrzeżeń, to nagroda była przyznawana na cały miesiąc, nawet jak w części miesiąca pracownik był na urlopie czy zwolnieniu.

R. K., oprócz wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 4.280 zł, otrzymywał nagrodę w kwocie 287,81 zł. Nagroda nie została mu przyznana w grudniu 2015 roku. Powód nie otrzymał wtedy tej nagrody, bowiem pracodawca wyznaczył prace w sobotę, zależało mu bowiem na ukończeniu danego etapu prac w krótkim terminie, powód zaś uznał iż nie jest potrzebny i do pracy w ową sobotę nie przyszedł.

Pozwana spółka wypłacała wynagrodzenie za nadgodziny albo udzielała dnia wolnego.

(dowód: zeznania świadka P. R. k. 52 – 53 zazn. czas. 00:15:01 – 00:39:14, przesłuchanie strony pozwanej k. 54 – 55 zazn. czas. 00:41:05 – 01:08:32, regulamin k. 43 - 45 aneks nr (...) k. 49)

Zgodnie z załącznikiem (...) do regulaminu wynagradzania, wynagrodzenie zasadnicze monter instalacji wod – kan (brygadzisty) wynosiło od 1.700 – 7.000 zł, natomiast monter instalacji wod – kan od 1.400 – 6.000 zł (dowód: załącznik nr 1 k. 46).

(dowód: karta wynagrodzeń pracownika k. 8 – 11).

W grudniu 2015 roku oprócz powoda nagrody nie otrzymało jeszcze kilku innych pracowników.

(dowód: przesłuchanie powoda k. 34 – 36 zazn. czas. 00:04:44 – 00:08:08, k. 55 – 56 zazn. czas 01:11:20 – 01:18:33, zeznania świadka P. R. k. 52 – 53 zazn. czas. 00:15:01 – 00:39:14, przesłuchanie strony pozwanej k. 54 – 55 zazn. czas. 00:41:05 – 01:08:32).

W dniu 18 grudnia 2015 roku prezes zarządu B. P. złożył powodowi w imieniu zakładu pracy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 marca 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację miejsca pracy w ramach rzeczywistych zmian

organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia w związku z niewypłacalnością pracodawcy. Pouczono powoda o możliwości wniesienia odwołania w terminie 7 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia do Sądu Pracy w G. ul. (...)

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – akta osobowe część C).

Na dzień 18.12.2015 roku pozwane Przedsiębiorstwo zatrudniało 37 pracowników, natomiast na dzień 31.03.2015 roku - 27 pracowników (dowód: zestawienia k. 25 – 27).

Na dzień rozwiązania stosunku pracy R. K. miał 57 dni niewykorzystanego urlopu. Z 2015r. pozostało mu 57 dni zaległego urlopu, jednakże powód wykorzysta na początku stycznia w okresie od 4 do 13 stycznia 2016r. 7 dni urlopu wypoczynkowego, co zmniejszyło pulę do 50. Jednakże do zakończenia stosunku pracy 31 marca 2016r. poód nabył prawo do 7 dni urlopu wypoczynkowego bieżącego, za 2016r.

(dowód: karta ewidencji czasu pracy pracownika oraz wnioski urlopowe – akta osobowe część B k. 129-130).

W dniu 7 grudnia 2016 roku Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wypłacił R. K. odprawę w wysokości 12.165,12 zł brutto ograniczając wypłatę odprawy do trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, od dnia jego ogłoszenia przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 1.449,28 zł brutto (bezsporne).

Sąd zważył, co następuje:

Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazać należy, że Sąd w swoich ustaleniach oparł się w zasadzie na wszystkich dokumentach zgromadzonych w toku postępowania, których treść i autentyczność nie budziła wątpliwości. Podkreślenia przy tym wymaga okoliczność, że dokumentacja zawarta w aktach osobowych powoda została sporządzona w sposób skrupulatny i nie budziła zastrzeżeń Sądu co do prawidłowości jej wypełnienia. Żadna ze stron nie kwestionowała zapisów z akt osobowych powoda na okoliczność wykorzystywania przez niego urlopów, ewidencja nadto znajduje potwierdzenie we wnioskach urlopowych powoda.

Sąd nie oparł się w swoich ustaleniach jedynie na dokumencie z k. 24, gdyż zawarte w nim wyliczenie wynagrodzenia powoda za okres ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia było niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Wyliczenie to bowiem obejmuje okres od stycznia do marca 2016 roku, podczas gdy powód w lutym i marcu przebywał na zasiłku chorobowym i należność została mu wypłacona w tym okresie przez ZUS.

Sąd w swoich ustaleniach oparł się w całości na zeznaniach świadka P. R. oraz przesłuchaniu przedstawiciela strony pozwanej, a także w znacznie mierze oparł się na przesłuchaniu powoda. Sąd nie dał wiary zeznaniom R. K. w zakresie w jakim wskazał on, iż kwota 287,81 zł stanowiła dodatek za pełnienie funkcji brygadzysty oraz, że szeregowi pracownicy nie otrzymywali tej kwoty. Podkreślenia wymaga, iż sporny był nie sam fakt wypłaty tej kwoty, ale jego charakter, co, jak się okazało, było kwestią ocenną, a ocena wyprowadzana była z zachowania stron, i panującej praktyki bowiem nigdzie w dokumentach pracowniczych kwestia dodatku brygadzistowskiego nie była uregulowana. Sąd w tym zakresie dokonał własnej oceny zaprezentowanych faktów, w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy. Podkreślenia wymaga, iż powód nie zeznał, by ktoś mu oświadczył, że oto dostaje dodatek brygadzistowski. Po prosu korelując otrzymanie dodatku z objęciem funkcji brygadzysty, wiąże dodatek z funkcją. Temu jednak przeczy zeznanie zarówno powoda jak i świadka, iż gdy łączono brygady, to nadal druga osoba otrzymywała ta kwotę jak wcześniej. A przecież skoro łączono brygady, to po to by z dwóch np. uczynić jedną, ergo – pod jednym brygadzystą. To, że ów drugi zachowywał swój „dodatek” przeczy idei uznania tej wypłaty za dodatek związany z funkcją. Nie można dać wiary, jak chciał to przedstawić świadek, iż wtedy nadal brygadzystów byłoby dwóch, bo wtedy nie byłoby łączenia brygad, tylko dwie brygady pracujące obok siebie. Tymczasem sam świadek mówił o łączeniu brygad.

Z zeznań zarówno strony pozwanej jak i P. R. w istocie wynika, że przedmiotowa kwota miała charakter uznaniowy i była uzależniona od oceny wyników w pracy. W zakresie tym w zeznaniach R. K. Sąd dostrzegł sprzeczność, gdyż z

jednej strony wskazuje on, iż kwota ta stanowiła dodatek za pełnioną funkcję, zaś z drugiej podał, iż nie otrzymał jej w grudniu z uwagi na niepojęcie pracy w sobotę.

W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania wyżej wskazanych osób za wiarygodne. W sposób szczegółowy opisywały one okoliczności przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem oraz zasad wypłacanych świadczeń. Pewne niedokładności w ich treści wynikają natomiast z upływu czasu i nie można uznać ich za wpływające negatywnie na ocenę wiarygodności ich zeznań.

W pierwszej kolejności odnieść się należy do cofnięcia przez powoda pozwu na rozprawie w dniu 28 grudnia 2016 roku. W toku procesu doszło do częściowej realizacji prawa powoda do ekwiwalentu i odprawy, poprzez instytucję Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku.

Pełnomocnik powoda cofnął w jego imieniu pozew w zakresie kwoty odprawy i ekwiwalentu za urlop wypłaconych przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i zrzekł się w tym zakresie roszczenia. Wskazać przy tym należy, że w ocenie Sądu przedmiotowe cofnięcie pozwu było dopuszczalne, gdyż nie było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego ani nie zmierzało do obejścia prawa. Cofnięcie pozwu we wskazanym zakresie nie narusza również w ocenie Sądu słusznych interesów pracownika (art. 203 § 4 k.p.c. i art. 469 k.p.c.).

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w punkcie I wyroku umorzył postępowanie w odniesieniu do odprawy w zakresie kwoty 12.165,12 zł oraz w odniesieniu do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w zakresie kwoty 1.449,28 zł.

Odnosząc się do merytorycznej treści pozwu wskazać należy, że powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Powód w pozwie wniósł o zasądzenie na jego rzecz odpowiednich kwot tytułem odprawy, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i niewypłaconego dodatku brygadzystowskiego.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania dotyczącego odprawy, koniecznym jest ustalenie czy do rozwiązania z powodem stosunku pracy za wypowiedzeniem mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje wskazaną w ustawie liczbę pracowników w zależności od ilości zatrudnianych pracowników. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Z treści przywołanych przepisów wynika, że przedmiotowa ustawa znajduje zastosowanie zarówno do zwolnień grupowych jak i indywidualnych w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zatem znajduje ona zastosowanie nawet wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje z jednym pracownikiem. Ilość zatrudnianych przez pracodawcę pracowników ocenia się natomiast na dzień wręczenia pracownikowi wypowiedzenia.

Jak wynika z zestawienia pracowników na dzień 18.12.2015r., tj. na dzień wręczenia R. K. wypowiedzenia, Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. zatrudniało wówczas 37 pracowników (k. 25 – 26). Przyczyną rozwiązania z powodem stosunku pracy była natomiast likwidacja miejsca pracy w ramach

rzeczywistych zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu zatrudnienia w związku z niewypłacalnością pracodawcy. Powyższa przyczyna wynika zarówno z wypowiedzenia umowy o pracę jak i została potwierdzona w zeznaniach świadka P. R. oraz w przesłuchaniu stron. Zatem niewątpliwie jest to przyczyna nie dotycząca pracowników.

Mając na uwadze powyższe wskazać należy, że zaistniały wszystkie przesłanki, by uznać, że dokonane przez Przedsiębiorstwo (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wypowiedzenie R. K. umowy o pracę było zwolnieniem indywidualnym w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a zatem zgodnie z art. 10 ust. 1 wskazanej ustawy przysługuje mu prawo od odprawy.

Zgodnie natomiast z art. 8 ustawy pracownikowi 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 § 1 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązywania stosunku pracy.

Niewątpliwie R. K. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. przez ponad 8 lat.

Do stażu zakładowego pracownika wlicza się wszystkie okresy przepracowane u tego pracodawcy, choćby pomiędzy nimi występowały przerwy. Ponadto zalicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach wskazanych w art. 23¹ Kodeksu pracy lub gdy nowy pracodawca na mocy odrębnych przepisów jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika (art. 36 § 1¹ k.p.).

R. K. w okresie 01.08.1991 roku do 31.12.2000 roku był zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Spółce cywilnej w G., natomiast w okresie od 01.01.2001 roku do 31.03.2016 roku w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G., a zatem jego okres zatrudnienia u pozwanego wynosił ponad 24 lata, wobec czego przysługuje mu odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Jak była o tym mowa powyżej odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Natomiast do ekwiwalentu za urlop zgodnie z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. nr 2, poz. 14 ze zm.) stosuje się (z pewnymi zmianami) reguły obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego.

W celu ustalenia odprawy pieniężnej przysługującej w ramach zwolnień grupowych (na zasadach obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop) należy obliczyć sumę miesięcznych wynagrodzeń pracownika. Nie stosuje się jednak współczynnika urlopowego, gdyż odprawę ustala się w wysokości wynagrodzenia miesięcznego lub jego wielokrotności (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 9 maja 2000 r., sygn. akt III ZP 12/00). Wysokość odprawy uzyskuje się mnożąc miesięczne wynagrodzenie przez liczbę miesięcy, za jaką ona przysługuje.

Paragraf 6 rozporządzenia wskazuje, że wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a tym samym również ekwiwalent za urlop, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem: jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie;

wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinonego przez pracownika przestoju; gratyfikacji (nagród) jubileuszowych; wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy; ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy; dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego; wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną; kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę; nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej; odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych oraz wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe niewątpliwie za wynagrodzenie R. K. należy uznać kwotę 4.280 zł określoną w karcie wynagrodzeń pracownika jako wynagrodzenie zasadnicze.

Kwestią sporną między stronami było natomiast to czy kwota 287,81 zł określona w karcie wynagrodzeń pracownika jako nagroda stanowi stały dodatek brygadzistowski czy też jest nagrodą przyznawaną uznaniowo przez pracodawcę. Nagrody uznaniowe, nie wchodzą bowiem do podstawy wynagrodzenia urlopowego, a tym samym ekwiwalentu za urlop.

W ocenie Sądu kwota 287,81 zł stanowi nagrodę uznaniową, co w konsekwencji prowadzi do tego, że nie uwzględnia się jej przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odprawy. Za powyższym przemawiają następujące okoliczności:

- w aktach osobowych R. K. brak jest informacji o przyznaniu mu dodatku z racji pełnionej funkcji,
- o przedmiotowym dodatku nie ma również wzmianki w umowie o pracę,
- w aktach osobowych powoda oraz w aktach niniejszej sprawy brak jest dokumentu, który świadczyłby o przyznaniu powodowi dodatku z racji pełnionej funkcji,
- fakt przyznawania przez pracodawcę dodatku za pełnioną funkcję nie wynika również z regulaminu zakładu pracy, gdzie mowa jest jedynie o możliwości przyznania nagrody,
- pracodawca nie obiecywał brygadzistom dodatku, co wynika zarówno z zeznań powoda jak i świadka P. R., pełniącego również funkcję brygadzisty, którzy nigdzie w czasie przesłuchania, tego nie powiedzieli;
- przedmiotowa kwota była przyznawana nawet wówczas, gdy dochodziło do połączenia brygad,
- sam powód potwierdził, że nie otrzymał kwoty 287,81 zł w grudniu 2015 roku, gdy nie stawił się do pracy w sobotę, a więc została mu odebrana za niewykonanie polecenia przełożonego;
- przedstawiciel pracodawcy w sposób stanowczy zeznał, że kwota 287,81 zł miała charakter uznaniowy i była przyznawana za odpowiedni wynik pracy każdemu pracownikowi (nie tylko brygadzistom), zdarzały się również sytuacje jej nieprzyznania w zamian za jakieś przewinienie, co potwierdzają zeznania świadka i powoda;
- jak wynika z tabeli osobistego zaszeregowania pracowników, stanowiącej załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania (k. 46), brygadziści mieli zagwarantowane wyższe wynagrodzenia niż osoby niepełniące tej funkcji,
-
- a nadto w karcie wynagrodzeń pracownika kwota 287,81 zł konsekwentnie określana jest jako nagroda i to w dokumentach sporządzonych wcześniej, niż zgłoszenie pracodawcy żądania wypłaty dodatku, co przeczy możliwości uznania, iż dokumenty te zostały następnie przerobione w tym celu, a świadczy, iż konsekwentnie tak uznawał pracodawca w toku zatrudnienia pracownika, że wypłaca mu nagrodę.

W ocenie Sądu przedstawione wyżej argumenty zadecydowały o tym, że przedmiotową kwotę należało uznać jako nagrodę uznaniową, nie zaś dodatek z tytułu pełnionej funkcji. Mając na uwagę tak znaczną ilość argumentów przeważających za uznaniem wskazanej kwoty jako nagrody, nie sposób było uznać, by li i jedynie jej stały charakter mógł przemówić za uznaniem jej jako dodatku z tytułu pełnionej funkcji.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu powodowi należało wypłacić odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, gdzie podstawę jego ustalenia stanowi kwota 4.280 zł.

Zgodnie z § 15 cytowanego wyżej rozporządzenia, składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

Zatem R. K. należała się odprawa w kwocie 12.840 zł. Z uwagi jednak na to, iż Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wypłacił powodowi kwotę 12.165,12 zł tytułem odprawy, należna powodowi kwota stanowi różnicę wyżej wskazanych kwot i wynosi 674,88 zł brutto ($12.840 \text{ zł} - 12.165,12 \text{ zł} = 674,88 \text{ zł}$).

Podkreślenia wymaga, iż zgodnie z art. 14 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych, w przypadku wypłaty ekwiwalentu za urlop, świadczenie nie może przekraczać kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, od dnia jego ogłoszenia przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, zaś w wypadku odprawy nie może przekraczać kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa wyżej, lub jego wielokrotności, w przypadku gdy roszczenie stanowi wielokrotność wynagrodzenia stanowiącego podstawę do jego ustalenia. Stąd wynikało ograniczenie wypłaty odprawy, co zresztą znalazło swoje odzwierciedlenie w piśmie informującym o wypłacie, na co zwrócono uwagę podczas rozprawy (k. 52)

Wobec powyższego Sąd na mocy powołanych wyżej przepisów w punkcie II wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 674,88 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie od wyżej wskazanej kwoty orzeczono na podstawie art. 300 k.p. w zw. z art. 481 § 1 i 2 k.c. zgodnie z żądaniem pozwu od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty. Roszczenie o odprawę staje się bowiem wymagalne od dnia następnego od rozwiązania stosunku pracy. Skoro zatem trzymiesięczny okres wypowiedzenia powoda upływał w dniu 31 marca 2016 roku, to roszczenie o odprawę stało się wymagalne w dniu 1 kwietnia 2016 roku.

Jednocześnie Sąd zgodnie z żądaniem pozwu zasądził w punkcie V wyroku na rzecz powoda odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 12.165,12 zł, która została wypłacona przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych tytułem odprawy i w zakresie której powód cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia. R. K. bowiem nie cofnął pozwu w zakresie o odsetek ustawowych za opóźnienie od przedmiotowej kwoty, domagając się ich zasądzenia od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia 7 grudnia 2016 roku. Żądanie to jest w pełni uzasadnione, gdyż odsetek tych powód domagał się od dnia następnego od rozwiązania stosunku pracy do dnia wypłaty wskazanej kwoty przez fundusz.

Odnosząc się w następnej kolejności do żądania powoda dotyczącego zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wskazać należy, że zgodnie z art. 171 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

Mając na uwadze powyższe wskazać należy, że ekwiwalent pieniężny przysługuje pracownikowi jedynie w razie niewykorzystania przysługującego mu urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia

stosunku pracy. Przysługuje on przy tym nie tylko za niewykorzystany urlop bieżący (ustalany proporcjonalnie do przepracowanej części roku), ale również za urlop zaległy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24.01.1974 r., sygn. akt III PRN 41/73). Obowiązek pracodawcy wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop nie jest natomiast uzależniony od rodzaju umowy o pracę, ani trybu, w jakim następuje rozwiązanie umowy. Nie jest również istotna przyczyna niewykorzystania przez pracownika urlopu wypoczynkowego.

W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego zastosowanie znajduje art. 155¹ k.p. co powoduje, że pracownikowi u dotychczasowego pracodawcy przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu u niego przepracowanego. W przypadku niewykorzystania urlopu pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny odpowiadający urlopowi proporcjonalnemu.

Podkreślić również należy, że przysługiwanie prawa do ekwiwalentu jest zależne od istnienia prawa do urlopu w momencie rozwiązania stosunku pracy, a wysokość ekwiwalentu zależy od wymiaru przysługującego urlopu. Inaczej mówiąc ekwiwalent za niewykorzystany urlop należy się w wymiarze zależnym od wymiaru przysługującego urlopu wypoczynkowego (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 20.08.1997 r., sygn. akt III ZP 26/97).

Jak wynika z karty ewidencji czasu pracy pracownika na dzień rozwiązania stosunku pracy R. K. miał 50 dni zaległego urlopu. W styczniu 2016 roku ilość tych dni wynosiła 57, jednakże od 4 do 13 stycznia 2016 roku powód przebywał na urlopie (7 dni), co zmniejszyło mu pulę urlopu zaległego. R. K. nabył prawo również do 7 dni urlopu bieżącego, co łącznie wynosi 57 dni.

Podkreślenia wymaga, iż nie można podzielić poglądu pozwanej, o braku prawa do ekwiwalentu. Wprawdzie powód miał wykorzystać urlop w okresie wypowiedzenia, ale nie uczynił tego, bo zachorował i przedstawił zwolnienie lekarskie.

Nie można przecież oprzeć się na gołosłownym stwierdzeniu, iż powód na zwolnienie poszedł celowo by nie wykorzystać urlopu. Jeśli pozwana podejrzewała, że powód nadużywa zwolnienia lub otrzymał je pozornie, nie będąc chorym, mógł zakwestionować zwolnienie lekarskie i wystąpić o kontrolę ZUS, czego nie uczynił. Nie można zatem teraz twierdzić, iż to zwolnienie było niezasadne, skoro nie zakwestionowano go, mimo istnienia środków temu służących.

Do obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop stosuje się, o czym była już mowa wyżej, przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. nr 2, poz. 14 ze zm.), w tym w szczególności § 14 – 19.

Ze wskazanych przy ustalaniu miesięcznego wynagrodzenia powoda dla ustaleń wysokości odprawy względów, Sąd jako miesięczne wynagrodzenie R. K. uznał kwotę 4.280 zł.

Do obliczenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stosowany jest współczynnik ekwiwalentu ustalany na każdy rok kalendarzowy oddzielnie (§ 19). Wyraża on przeciętną miesięczną liczbę dni przypadających do przepracowania w danym roku. Przy wyliczeniu wysokości ekwiwalentu stosuje się współczynnik obowiązujący w roku wypłacania ekwiwalentu, nawet jeżeli jest to urlop przeniesiony z roku poprzedniego. Pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu w dniu wygaśnięcia lub rozwiązania umowy o pracę i stosowany jest wskaźnik dotyczący roku, w którym to prawo nabył.

Wskaźnik ekwiwalentu zależy od łącznej liczby dni wolnych od pracy w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy w danym roku kalendarzowym (niedziele, soboty i święta).

Rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło w 2016 roku, a zatem w odniesieniu do niego koniecznym jest obliczenie współczynnik ekwiwalentu dotyczącego tego roku.

W roku 2016 było 366 dni, z czego 52 dni to niedziele, 53 dni przypadły na dni wolne oraz było 9 dni świątecznych, co daje 252 dni pracy. Dzieląc przedmiotowy wynik przez 12 uzyskuje się współczynnik ekwiwalentu w 2016 roku wynoszący 21.

Powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, wobec czego wartość współczynnika nie ulega obniżeniu.

Dzieląc sumę miesięcznego wynagrodzenia, tj. kwotę 4.280 zł przez współczynnik (21) otrzymuje się kwotę 203,80 zł, stanowiącą ekwiwalent za jeden dzień niewykorzystanego urlopu.

Powód miał 57 dni niewykorzystanego urlopu, a zatem należny mu ekwiwalent wynosi 11.616,60 zł ($57 \times 203,80 \text{ zł} = 11.616,60 \text{ zł}$).

Z uwagi jednak na to, iż Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wypłacił powodowi kwotę 1.449,28 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, należna R. K. kwota stanowi różnicę wyżej wskazanych kwot i wynosi 10.167,32 zł brutto ($11.616,60 \text{ zł} - 1.449,28 \text{ zł} = 10.167,32 \text{ zł}$).

Wobec powyższego Sąd na mocy powołanych wyżej przepisów w punkcie III wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.167,32 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie od wyżej wskazanej kwoty orzeczono na podstawie art. 300 k.p. w zw. z art. 481 § 1 i 2 k.c. zgodnie z żądaniem pozwu od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty. Roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy staje się bowiem wymagalne od dnia następnego od rozwiązania stosunku pracy. Skoro zatem trzymiesięczny okres wypowiedzenia powoda upływał w dniu 31 marca 2016 roku, to roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop stało się wymagalne w dniu 1 kwietnia 2016 roku.

Jednocześnie Sąd zgodnie z żądaniem pozwu zasądził w punkcie IV wyroku na rzecz powoda odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 1.449,28 zł, która została wypłacona przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop i w zakresie której powód cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia. R. K. nie cofnął jednak pozwu w zakresie odsetek ustawowych za opóźnienie od tej kwoty, domagając się ich zasądzenia od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia 7 grudnia 2016 roku. Żądanie to jest w pełni uzasadnione, gdyż odsetek tych powód domagał się od dnia następnego od rozwiązania stosunku pracy do dnia wypłaty wskazanej kwoty przez fundusz.

Sąd w punkcie VI wyroku oddalił powództwo w zakresie kwoty 863,43 zł tytułem odprawy i kwoty 2.304,04 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, uznając roszczenie za bezzasadne co do tych kwot. Podobnie Sąd ocenił żądanie zasądzenia kwot po 287,81 zł dodatku brygadzistowskiego za grudzień 2015 i styczeń 2016 roku.

Przy obliczaniu należnych kwot odprawy i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powód uwzględnił jako jego miesięczne wynagrodzenie kwotę 4.567,81 zł, na którą składa się kwota 4.280 zł wynagrodzenia zasadniczego i kwota 287,81 zł tytułem nagrody, którą powód określił jako dodatek brygadzistowski. Z przedstawionych wyżej argumentów kwota 287,81 zł została uznana przez Sąd za nagrodę uznaniową, co wyklucza możliwość jej uwzględnienia przy obliczaniu wysokości odprawy oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Powyższe wyklucza również możliwość zasądzenia na rzecz powoda kwot po 287,81 zł za grudzień 2015 i styczeń 2016 roku, gdyż nagroda taka nie posiada charakteru roszczeniowego, co oznacza, że jej przyznanie i wypłata zależna jest wyłącznie od indywidualnej, niezawisłej decyzji pracodawcy, której nie można poddać ocenie/weryfikacji przed Sądem. Tym samym pracownik, który takiej nagrody nie otrzymał, nie może skutecznie dochodzić jej na drodze sądowej.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie VII wyroku na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów.

Zarówno powód jak i pozwany ponieśli koszty w kwocie po 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, które ustalone zostały zgodnie z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).

Powód wygrał proces w 87%. Domagał się on bowiem zasądzenia na jego rzecz łącznej kwoty 28,199,69 zł (13.703,43 + 13.920,64 zł + 2 x 287,81 zł), natomiast wygrał spór w łącznej kwocie 24.456,60 zł. Sąd uwzględnił w tej kwocie zarówno kwoty zasądzone przez Sąd w wyroku, tj. 674,88 zł i 10.167,32 zł, jak i kwoty przyznane przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w zakresie których powód cofnął pozew, tj. 12.165,12 zł i 1.449,28 zł.

Sąd miał przy tym na względzie, że cofnięcie pozwu traktowane jest zasadniczo jako przegranie sprawy. Jednakże wyjątkiem od tej zasady, jest cofnięcie pozwu na skutek zaspokojenia roszczenia powoda w toku procesu, co miało miejsce w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu uznać należy, że pozwany dał powód do wytoczenia powództwa i zgodnie z odpowiednio stosowaną zasadą słuszności z art. 101 k.p.c. powinien ponieść koszty także w zakresie umorzenia postępowania na skutek cofnięcia pozwu (tak również Sąd Apelacyjny w Katowicach w postanowieniu z 15 stycznia 2003 r., I ACz 6/03 oraz Sąd Apelacyjny w Białymstoku w postanowieniu z 30 listopada 1995 r., I ACz 366/95).

W przypadku stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 k.p.c.), sąd winien najpierw obliczyć koszty każdej strony, ustalić jakie kwoty strony winny sobie zwrócić wzajemnie i wreszcie zasądzić wynikłą stąd różnicę (tak postanowienie SN z 16 sierpnia 1966r., I CR 81/66, LEX nr 6023).

Wobec powyższego powód winien ponieść koszty procesu w zakresie przegranej, tj. w 13%, co stanowi kwotę 468 zł (3600 zł x 13% = 468 zł), natomiast pozwany w zakresie swojej przegranej, tj. 87 %, co stanowi kwotę 3.132 zł (3.600 zł x 87% = 3.132 zł).

Dokonując wzajemnej kompensaty, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.664 zł (3.132 zł – 468 zł = 2.664 zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie VIII wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2016.623 t.j.) w zw. z art. 100 zd. 1 k.p.c., przyjmując jako podstawę obliczenia opłaty sądowej łączną kwotę zasądzoną przez Sąd, tj. kwotę 10.843 zł (674,88 zł + 10.167,32 zł). W tym zakresie pozwany przegrał w całości, wobec czego powinien ponieść te koszty w całości. Powód natomiast na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych był zwolniony od obowiązku uiszczenia kosztów sądowych. Wobec powyższego Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego(...) w G. kwotę 543 zł, tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy. Kwotę tę obliczono zgodnie z art. 35 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, tj. 5% od kwoty 10.843 zł (5% x 10.843 zł = 543 zł).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono w punkcie IX., nadając go wyrokowi w punkcie od I do V, na podstawie art. 333 § 3 k.p.c. zgodnie z wnioskiem powoda. Sąd miał bowiem na względzie, że pozwany pozostaje obecnie w likwidacji, wobec czego opóźnienie uniemożliwiłoby lub znacznie utrudniałoby wykonanie wyroku i mogłoby narazić powoda na szkodę.