

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2019 r.

Sąd Rejonowy w Mikołowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agata Witkowska

Protokolant: Izabela Gehfeld-Mendecka

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2019r.

sprawy z powództwa M. A.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w J. Oddział Kopalnia (...) w O.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 33 726,53 zł brutto (trzydzieści trzy tysiące siedemset dwadzieścia sześć złotych pięćdziesiąt trzy grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 maja 2014r. do 29 września 2016r. wraz z odsetkami ustawowymi od kwot:

a.) 3383 zł. (trzy tysiące trzysta osiemdziesiąt trzy złote) od dnia 11 września 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r.;

b.) 5302,92 zł. (pięć tysięcy trzysta dwa złote dziewięćdziesiąt dwa grosze) od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r.;

c.) 4939,12 zł. (cztery tysiące dziewięćset trzydzieści dziewięć złotych dwanaście groszy) od dnia 11 maja 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r.;

d.) 5254,02 zł. (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt cztery złote dwa grosze) od dnia 11 września 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r.;

e.) 5423,92 zł. (pięć tysięcy czterysta dwadzieścia trzy złote dziewięćdziesiąt dwa grosze) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2016r.;

f.) 6741,99 zł. (sześć tysięcy siedemset czterdzieści jeden złotych dziewięćdziesiąt dziewięć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2016r.;

g.) 2681,57 zł. (dwa tysiące sześćset osiemdziesiąt jeden złotych pięćdziesiąt siedem groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 września 2016r.;

2. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

3. nakazać pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Mikołowie) kwotę 1683,50 zł (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt trzy złote pięćdziesiąt groszy) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych,

4. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2214 zł (dwa tysiące dwieście czternaście złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania;

5. wyrokowi w punkcie 1 punkt a i b nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 74/17

UZASADNIENIE

Powód M. A. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w J. KWK (...) w O. kwoty 37 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 maja 2014r. do 29 września 2016r. oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnienie powód wskazał, że był zatrudniony w KWK (...), ostatnio na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią. Pracował w pełnym wymiarze czasu pracy wynoszącym 7,5 godziny na dobę. W rzeczywistości jednak zgodnie z kartą stanowiska pracy musiał pracować znacznie dłużej, poświęcając odpowiedni czas na przygotowanie miejsca pracy, pobranie narzędzi, przebranie się w obowiązkową odzież ochronną, pobranie niezbędnego sprzętu ochrony życia i zdrowia, ustalenie frontu robót z podwładnymi pracownikami oraz z przełożonymi (podział pracy), omówienie bieżących problemów i zagrożeń, jak i odpowiedni czas po zakończeniu zmiany (pisanie raportu, kontrola wyjazdu załogi. Wskazał, że pracował średnio około 2 godziny nadliczbowe na dobę.

W odpowiedzi na pozwy pozwana (...) Spółka Akcyjna w J. KWK (...) w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym, kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że kwestionuje roszczenie co do zasady jak i wysokości. Posiadana przez pozwaną dokumentacja dotycząca czasu pracy powoda przeczy żądaniu pozwu. Sprawa pracy w godzinach nadliczbowych jest uregulowana w aktach wewnętrznych pozwanej i powód był zobowiązany do przestrzegania tych zapisów.

Pismem procesowym z dnia 15 kwietnia 2019r. powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 35 107,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- 979,57 zł od dnia 11 czerwca 2014r.;
- 1205,23 zł od dnia 11 lipca 2014r.;
- 1056,15 zł od dnia 11 września 2014r.;
- 1651,07 zł od dnia 11 października 2014r.;
- 1081,05 zł od dnia 11 listopada 2014r.;
- 966,41 zł od dnia 11 grudnia 2014r.;
- 1808,31 zł od dnia 11 stycznia 2015r.;
- 1174,14 zł od dnia 11 lutego 2015r.;
- 1097,23 zł od dnia 11 marca 2015r.;
- 1260,98 zł od dnia 11 kwietnia 2015r.;
- 1203,31 zł od dnia 11 maja 2015r.;
- 1788,93 zł od dnia 11 czerwca 2015r.;
- 495 zł od dnia 11 lipca 2015r.;

- 1282,33 zł od dnia 11 sierpnia 2015r.;
- 1998,40 zł od dnia 11 września 2015r.;
- 1774,70 zł od dnia 11 października 2015r.;
- 1644,74 zł od dnia 11 listopada 2015r.;
- 1426,02 zł od dnia 11 grudnia 2015r.;
- 1053,04 zł od dnia 11 stycznia 2016r.;
- 1486,36 zł od dnia 11 lutego 2016r.;
- 1831,38 zł od dnia 11 marca 2016r.;
- 1571,71 zł od dnia 11 kwietnia 2016r.;
- 2430,09 zł od dnia 11 maja 2016r.;
- 1611,67 zł od dnia 11 czerwca 2016r.;
- 1229,20 zł od dnia 11 lipca 2016r.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. A. był pracownikiem (...) Spółki (...) w O.. W okresie objętym żądaniem pozwu tj. od 1 maja 2014r. do 29 września 2016r. powód pracował na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią. (okoliczności bezsporne).

Zgodnie z Regulaminem Pracy obowiązującym od dnia 25 lipca 2005r. rozdział V §10 ust. 1 czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w Kopalni lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Norma czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy pod ziemią wynosi 7,5 godziny na dobę i przeciętnie 37,5 godziny tygodniowo. Czas ten liczony jest od momentu wejścia pracownika do klatki szybowej w celu zjazdu pod ziemię do momentu wyjścia z klatki szybowej po wyjeździe na powierzchnię. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy ustalone w §11 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. (dowód: Regulamin Pracy).

Zgodnie z §11e Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanej okres rozliczeniowy w kopalni wynosi 4 miesiące i jest liczony w danym roku:

- 1 styczeń do 30 kwietnia
- 1 maja do 31 sierpnia
- 1 września do 31 grudnia (dowód: Regulamin Pracy).

Sztygar zmianowy, w tym powód musiał przychodzić do pracy wcześniej przed wyznaczoną godziną zmiany. Musiał przychodzić co najmniej 1 godzinę wcześniej i zostawać w pracy minimum pół godzinie po zmianie. Przed zmianą trzeba było odebrać raporty od zmiany poprzedniej. Oddział odstawy głównej, gdzie pracował powód jest specyficznym oddziałem, na którym pracownicy są rozdzielani po całej kopalni do 10 km. Trzeba było ustalić przed zjazdem czy nie było jakiejś awarii, trzeba było rozmawiać z obsługującymi oddziałami głównej odstawy czyli ślusarzami i elektrykami oraz oddziałem transportu dołowego. Te wszystkie sprawy zapewniały ciągłość pracy w kopalni. Odebranie raportów odbywało się telefonicznie. Na dole znajdowali się pracownicy poprzedniej zmiany wraz z sztygarami i oni informowali o ewentualnych awariach na dole. To miało zapewnić właściwy podział załogi aby zapewnić ciągły ruch na kopalni. Później sztygar musiał iść się przebrać i właściwie podzielić załogę. Podział załogi odbywał się

na powierzchni. Podział trwał do 15 min. Powód pracował 7,5 godz. pod ziemią. Po wyjeździe musiał prowadzić ewidencję załogi polegającą na wypisaniu sztytownicy. Trwało to około 15 – 20 min. (...) było minimum 20 na każdej zmianie. Bezpośrednio po wyjeździe sztygar szedł się kąpać by nie zabrudzić tych dokumentów. Kąpiel zajmuje 10-15 minut.. Przy wejściu i wyjściu na kopalnię odbija się dyskietkę. Przełożeni powoda wiedzieli, że musiał przychodzić 1 godz. wcześniej i wychodzić pół godziny później. To wszystko zapewniało ciąg pracy w kopalni. Przełożeni wymagali od powoda kompetentnej wiedzy przed zjazdem. Z uwagi na organizację pracy w kopalni nie było możliwe wykonanie tych czynności w 7,5 godz. Gdyby powód nie przyszedł wcześniej nie zapewniałoby to ciągłości pracy w kopalni. Po wyjeździe trzeba było przekazać usterki kolejnej zmianie. Powód wykonywał telefoniczną rozmowę ze sztygarami z poprzedniej zmiany na temat aktualnej sytuacji oddziału, gdzie są jakieś awarie, zagrożenia, gdzie trzeba skierować większą ilość ludzi do pracy. W zależności tak układaliśmy podział pracy na naszej zmianie. Czytanie raportów i rozmowy zajmowały około pół godz. Dodatkowo na rannej zmianie powód dzielił prace dla pracowników innych oddziałów do prac konserwacyjnych na naszym oddziale. Niejednokrotnie trzeba było się udać osobiście do kierowników tych oddziałów. Zjazd na rannej zmianie był od 6:00 do 6:20. Specyfika jest ta sama na wszystkich zmianach. Na zmianie rannej jest więcej pracowników. (dowód: zeznania świadka M. R. k. 29-30, zeznania powoda M. A. k. 31-32).

W okresie objętym żądaniem pozwu powód przychodził do pracy przed zmianą, celem wykonania czynności pracowniczych. Do jego obowiązków przed zmianą należały dowiedzieć się o sytuacji w danych oddziale co się działo na poprzednich zmianach – odebranie raportu i przekazanie informacji co jeszcze trzeba zrobić, gdzie posłać pracowników. Później musiał się przebrać, uzgodnić wcześniej z kierownikiem, które faktycznie roboty będą obkładane i udać się na podział załogi. Godzina podziału nie była wyznaczona, ale zasadniczo było to 10-15 minut przed zjazdem. Podział trwał różnie, bo nie wszyscy pracownicy nie przychodzili te 10-15 minut przed. Podział mógł trwać 15 minut. W okresie 2014-2016 była rejestracja czasu pracy na bramie wejściowej na kopalni. Po wyjeździe na powierzchnię powód musiał: sporządzić raport w książce raportowej, w książkach – ewidencji czasu pracy odznaczyć który pracownik był na danej zmianie i odznaczyć na jakim stanowisku. Powód po wyjeździe musiał się przebrać, umyć. Po wypełnieniu wszystkich książek musiał potwierdzić wyjazd załogi na (...) w biurze. Jeżeli sztygar na zmianie był sam, to czynności po wyjeździe zajmowały mu na pewno 20 minut. Jeżeli było 2 bądź 3 sztygarów, to podzielili się obowiązkami i wtedy 10 minut. Zależy to od zgranej załogi. Mogło tak być, że jeżeli było 3 sztygarów to czynności po wyjeździe zajmowały im również 20 minut. Przy wyjściu na bramie odbijało się dyskietkę. (dowód: zeznania świadka R. K. k. 85-87).

Wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych przedstawia się następująco:

- 3383 zł. od dnia 11 września 2014r. do dnia 31 grudnia 2015r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r.;
- 5302,92 zł. od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r.;
- 4939,12 zł. (od dnia 11 maja 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r.;
- 5254,02 zł. (od dnia 11 września 2015r. do dnia 31 grudnia 2015r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016r.;
- 5423,92 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2016r.;
- 6741,99 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2016r.;
- 2681,57 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 września 2016r. (dowód: wyliczenia pozwanej k. 232 verte – 233).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej wskazane dowody, które jako logiczne i spójne zasługiwały na wiarę.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: M. R., R. K. oraz zeznaniom powoda M. A. i na ich podstawie ustalił stan faktyczny.

Wysokość kwoty zasądzonej tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasądzono w oparciu o wyliczenia pozwanej (k. 232 verte – 233).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Strona pozwana kwestionowała fakt wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych.

W niniejszej sprawie okolicznością istotną było ustalenie czy powód w spornym okresie pracował w godzinach nadliczbowych. Z uwagi na sprecyzowanie żądania – należało ustalić – czy, a jeżeli tak o której godzinie pracownicy pozwanej (w tym powód) mieli obowiązek stawić się do pracy. Z zeznań świadków oraz powoda wynikało, że powód przychodził do pracy zawsze godzinę wcześniej oraz zostawał co najmniej pół godziny po zmianie celem wykonania czynności pracowniczych.

W toku postępowania strona pozwana dokonała hipotetycznego wyliczenia wynagrodzenia powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (k. 232 verte – 233).

Zgodnie z art. 151§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. 129§1 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Skrócenie czasu pracy poniżej norm określonych w art. 129§1 kp jest dopuszczalne na podstawie art. 145§1 kp w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w obwieszczeniu.

U strony pozwanej podstawowy czas pracy przewidziany w kodeksie pracy został zmodyfikowany na korzyść pracowników zatrudnionych pod ziemią. Dla pracowników kopalń węgla kamiennego zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny w tygodniu, przy pięciodniowym tygodniu pracy. Pracą w godzinach nadliczbowych jest więc praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Z treści art. 151§1 kp wynika, że chodzi o normy „obowiązujące pracownika”, a więc regulacja dotyczy zarówno norm ustalonych w kp, jak i ustalonych w innych ustawach, układach zbiorowych, regulaminach pracy czy umowach o pracę. Obniżenie normy czasu pracy umową o pracę lub aktem prawa zakładowego ma ten skutek, że praca powyżej tak ustalonych norm będzie opłacana tak, jak w przypadku przekroczenia norm ustawowych. (tak: W. Muszalski Kodeks Pracy Komentarz, A. Sobczyk Kodeks Pracy Komentarz).

Należy wskazać, że w niniejszej sprawie przedmiotem sporu nie jest czas od wejścia do klatki szybowej celem zjazdu pod powierzchnię ale czas pracy powoda poprzedzający zjazd. Zgodnie z art. 128§1 kp 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. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż w istocie powód rozpoczął pracę na godzinę wcześniej przed rozpoczęciem zmiany. Czas pracy powoda należy liczyć od momentu stawienia się powoda w pracy tj. od tego momentu powód pozostawał w stanie pełnej gotowości do świadczenia pracy, która w tym przypadku rozpoczynała się od zapoznania się z raportem ze zmiany poprzedniej. Powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 1,5 godziny na każdej dniówce.

Powód podejmował swoje obowiązki zarówno przed zjazdem jak i po wyjeździe. Wcześniejsze stawiennictwo powoda i podejmowanie przezeń czynności wynikało z konieczności zapewnienia ciągłości i realizowania zadań.

W świetle powyższego Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 maja 2014r. do 29 września 2016r. zgodnie z wyliczeniem pozwanej. Odsetki ustawowe za opóźnienie zasądzono od 11-tego kolejnego miesiąca po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego. Zgodnie bowiem z Regulaminem Pracy obowiązującym u pozwanej obowiązujący w kopalni okres rozliczeniowy czasu pracy wynosi 4 miesiące i jest liczony w danym roku: 1.) od 1 stycznia do 30 kwietnia, 2.) od 1 maja do 31 sierpnia, 3.) od 1 września do 31 grudnia.

W tym zakresie Sąd orzekł na podstawie art. 151¹ §1 kp, a dalej idące powództwo oddalono

O ustawowych odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Z uwagi na fakt, iż powoda obowiązywał 4 - miesięczny okres rozliczeniowy odsetki zasądzono po upływie tych okresów rozliczeniowych. Najwcześniejszym dniem wymagalności roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe był upływ 4 – miesięcznego okresu rozliczeniowego. Roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych staje się wymagalne w dniu, w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego.(por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 4 lutego 2015r., III APa 30/14, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008r., I PK 35/08).

Instytucja okresów rozliczeniowych wprowadzona została do Kodeksu pracy w związku z uregulowaną w art. 129 § 1 k.p. przeciętną normą tygodniową czasu pracy (40 godzin) w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Skoro obu elementom konstrukcyjnym systemu czasu pracy z art. 129 § 1 k.p. nadany został uśredniony (przeciętny), a nie sztywny charakter, to konieczne stało się wskazanie ram czasowych dla rozliczania ilości godzin i dni przepracowanych przez pracowników. Trzymiesięczne okresy rozliczeniowe mieszczą się w granicach zakreślonych normą art. 129 § 1 k.p. Istota rozliczania czasu pracy sprowadza się do tego, że w pierwszej kolejności ustalana jest ilość przepracowanych przez pracownika dni i godzin, a następnie określa się liczbę godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej, za które nie udzielono czasu wolnego i które podlegają wynagrodzeniu (stawka plus dodatek). Takie zbilansowanie czasu pracy, a co za tym idzie ustalenie należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jest możliwe dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 marca 2010r., I PK 191/09, wprowadzenie trzymiesięcznych okresów rozliczeniowych nie oznacza, że przepracowane w danym miesiącu godziny i dni są rozliczane dopiero po upływie trzech miesięcy, ale że praca świadczona w kolejnych miesiącach kalendarzowych okresu rozliczeniowego jest bilansowana na koniec tego okresu. W przeciwnym razie mielibyśmy do czynienia z jednomiesięcznymi okresami rozliczeniowymi, w których praca byłaby rozliczana po trzech miesiącach od ich zakończenia, a takie rozumienie instytucji okresów rozliczeniowych jest nie przyjęcia (OSNP 2011 nr 17-18, poz. 228). W konsekwencji, roszczenie pracownika o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypracowane w danym okresie rozliczeniowym, staje się wymagalne dopiero po upływie tego okresu. Zważyć przy tym trzeba, iż przepis art. 85 § 1 k.p. jednoznacznie reguluje, że pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie za pracę co najmniej raz w miesiącu, w stałym, z góry ustalonym terminie. Wypłata wynagrodzenia następuje przeważnie raz w miesiącu, co często nie pokrywa się z długością obowiązującego pracownika okresu rozliczeniowego. Wymagalność wynagrodzenia za dany okres rozliczeniowy następuje w dniu oznaczonym dla wypłaty wynagrodzenia, po upływie tego okresu. Kumulowanie okresów zwiększonego obciążenia pracą może powodować, że w niektórych miesiącach okresu rozliczeniowego pracownik będzie wykonywał pracę w mniejszym zakresie, teoretycznie może jej nawet nie świadczyć w ogóle. Wysokość wynagrodzenia takiego pracownika będzie zależała od systemu jego wynagradzania. Pracownicy wynagradzani stawką miesięczną stałą będą otrzymywać wynagrodzenie w stałej wysokości, niezależnie od ilości przepracowanych godzin, zaś pracownicy wynagradzani stawką godzinową będą otrzymywać wynagrodzenie zmienne, nie niższe jednak od wynagrodzenia minimalnego (art. 129 § 5 k.p.).

Mając na uwadze wynik sprawy o kosztach postępowania orzeczono w oparciu o art. 100 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p. Powód ze swym roszczeniem utrzymał się w 91%.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025 j.t. z późn. zm.) w zw. z art. 100 k.p.c. Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Mikołowie kwotę 1683,50 zł tytułem skredytowanych przez Skarb Państwa kosztów sądowych.

Rygor natychmiastowej wykonalności, co do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia nadano w oparciu o art. 477² § 1 k.p.c.