

Sygn. akt IV P 123/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 sierpnia 2017r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Protokolant: Agnieszka Łakomiak

po rozpoznaniu w dniu 01 sierpnia 2017r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **A. K.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w W.**

o odprawę

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki A. K. kwotę 11.556,20 zł (jedenaście tysięcy pięćset pięćdziesiąt sześć złotych 20/100) brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 02 lipca 2013 roku do dnia zapłaty,

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 578 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona,

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.778,10 zł.

Sygn. akt IV P 123/16

UZASADNIENIE

Powódka A. K. w pozwie z dnia 29.06.2016 r. wniesionym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. żądała zasądzenia na jej rzecz kwoty 12.805 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2.07.2013 r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że podstawą jej żądania jest art. 8 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 10 ust. 1 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.), a powódka żąda zasądzenia odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, ponieważ była zatrudniona u pozwanego przez ponad 4 lata.

Powódka wskazała, że była zatrudniona u pracodawcy na umowę na czas określony od 1.08.2009 r. do 31.07.2009 r. w (...) Sp. z o.o. Oddział Outsourcingu Bankowego i miejscem wykonywania przez nią pracy był oddział w J.. Ostatnie wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 2.500 zł brutto. Powódka otrzymywała premie w wysokości od 50% do 200% wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka stała się pracownikiem pozwanego na mocy art. 23 (1) k.p. w wyniku przejęcia części zakładu pracy z dniem 1.11.2012 r.

Powódka w związku z ciążą przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim do dnia 24.03.2013 r. W tym okresie przestał działać zespół sprzedawców produktów bankowych w J. i został zlikwidowany dawny oddział (...), w którym powódka pracowała.

Po zgłoszeniu gotowości do pracy okazało się, że brak jest dla powódki jakichkolwiek zadań. W ustnej rozmowie z pracownikiem pozwanego powódka usłyszała, że nie ma dla niej pracy, ponieważ cały zespół został rozwiązany i zwolniony, a warunki płacowe powódki są znacznie wyższe niż te, które obowiązują obecnie dla pracowników na porównywalnych stanowiskach.

W dniu 4 czerwca 2013 r. powódka otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 29 czerwca 2013 r.

Powódka otrzymała w dniu 1.07.2013 r. świadectwo pracy nie wskazujące przyczyny wypowiedzenia. Powódka zwróciła się do pracodawcy o wskazanie przyczyn wypowiedzenia lecz ten odmówił. Powódka wskazała, że pracodawca odmówił jej wypłaty odprawy pieniężnej.

W odpowiedzi na pozew (k. 18) strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Strona pozwana podniosła zarzut przedawnienia, wskazując, że upłynął już trzyletni termin liczony od dnia ewentualnej wymagalności roszczenia. Strona pozwana zarzucała, że ewentualne roszczenie powódki stało się wymagalne w dniu doręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę, tj. 14.06.2013 r.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazano, iż powódka zgłosiła chęć powrotu do pracy, jednak w miejscu, gdzie wcześniej pracę świadczyła, nie było to możliwe. Z tych względów pozwana zaproponowała powódce samochód służbowy oraz możliwość świadczenia pracy mobilnej, tj. bez obowiązku dojeżdżania do W.. Powódka nie przyjęła tej propozycji, a ponieważ nie było potrzeby uzasadniania wypowiedzenia umowy na czas określony, rozwiązano umowę z powódką w dniu 14.06.2013 r. bez uzasadnienia. Przyczyna rozwiązania umowy leżała wyłącznie po stronie powódki.

W toku postępowania strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. K. była zatrudniona na podstawie umowy na czas określony od 1.08.2009 r. do 31.07.2019 r. w (...) Sp. z o.o. Oddział Outsourcingu Bankowego na stanowisku eksperta. W umowie o pracę strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy o pracę za 2 - tygodniowym okresem wypowiedzenia.

Miejscem wykonywania przez nią pracy był oddział w J.. Do obowiązków powódki należała sprzedaż kart kredytowych.

Powódka stała się pracownikiem (...) Sp. z o.o. w W. na mocy art. 23 (1) k.p. w wyniku przejęcia części zakładu pracy z dniem 1.11.2012 r.

Pracodawca zatrudniał powyżej 20 pracowników.

(dowód: bezsporne, a nadto: dokumenty zawarte w aktach osobowych powódki, umowa o pracę z dnia 1.06.2009 r., k – 6, aneks do umowy o pracę, k – 6v, przeszeregowanie, k- 7, przeszeregowanie, k- 7v, zawiadomienie pracowników o przejściu części zakładu pracy z dnia 27.09.2012r., k – 8, przesłuchanie powódki, k – 110v-111)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wyniosło 5.778,10 zł miesięcznie.

(**dowód:** zaświadczenie o zarobkach z dnia 20.07.2016 r., k – 23)

Powódka w związku z ciążą przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie na urlopie macierzyńskim do dnia 30.08.2012 r. Następnie do dnia 31.05.2013 r. przebywała na zwolnieniach lekarskich lub zwolnieniach lekarskich na chore dziecko.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: zestawienie nieobecności, k - 56, 57)

W dniu 1.11.2012 r. nastąpiła likwidacja dotychczasowego pracodawcy i przejścia pracowników w trybie art. 23 (1) k.p. do strony pozwanej. Zespół sprzedawców produktów bankowych w J. przestał działać, a dawny oddział (...), w którym powódka pracowała został zlikwidowany.

(**dowód:** zawiadomienie pracowników o przejściu części zakładu pracy z dnia 27.09.2012r., k – 8, przesłuchanie powódki, k – 110v-111)

Powódka zgłosiła gotowość do pracy, jednak pracodawca nie miał dla powódki jakichkolwiek zadań. Powódka odbyła rozmowę z pracownikiem strony pozwanej – kierownikiem oddziału we W. – M. J., jednak nie otrzymała żadnej propozycji pracy, ponieważ cały zespół został rozwiązany i zwolniony, a dotychczasowe warunki płacowe powódki były znacznie wyższe niż te, które obowiązują obecnie dla pracowników na porównywalnych stanowiskach.

(**dowód:** zeznania świadka M. K., k – 50v-51, częściowo zeznania świadka M. J., k – 58v-59, częściowo zeznania świadka K. T., k – 59, częściowo zeznania świadka B. W., nagrania na płycie CD, k – 86, przesłuchanie powódki, k – 110v-111)

W dniu 14 czerwca 2013 r. powódka otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę sporządzone w dniu 4.06.2013 r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 29 czerwca 2013 r.

Powódka otrzymała w dniu 1.07.2013 r. świadectwo pracy. W świadectwie pracy jako przyczynę wypowiedzenia wskazano przepis art. 30 § 1 pkt 2 k.p. Powódka zwróciła się do pracodawcy o wskazanie przyczyn wypowiedzenia lecz ten odmówił. pracodawca nie wypłacił powódce odprawy pieniężnej.

(**dowód:** bezsporne, a nadto: rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 4.06.2013 r., k – 9, świadectwo pracy, k – 10-10v, lista płac, k – 11, pismo strony pozwanej z dnia 24.01.2014 r., k – 12)

Pismem z dnia 1.08.2013 r. powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty odprawy. Pismem z dnia 12.08.2013 r. strona pozwana odmówiła zapłaty odprawy.

(**dowód** : pismo powódki z dnia 1.08.2013 r., pismo pozwanego z dnia 12.08.2013 r. , k – 13 koperta)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki oraz ze złożonych dokumentów, które nie były przez żadną ze stron kwestionowane, a także na zeznaniach świadków, które zostaną omówione w toku rozważań.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka dochodziła w niniejszym postępowaniu od strony pozwanej odprawy wynikającej z regulacji zawartych w Ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.). W zakresie tego żądania Sąd uznał powództwo za uzasadnione niemal w całości.

W pierwszej kolejności Sąd analizował zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia i doszedł do przekonania, że nie zasługuje on na uwzględnienie.

Na podstawie przepisu art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Roszczenie o odprawę staje się natomiast wymagalne w dniu następującym po upływie okresu wypowiedzenia. Umowa o pracę z powódką ustała w dniu 29.06.2013 r., tak więc roszczenie o odprawę stało się wymagalne w dniu 30.06.2013 r. Powódka pozew złożyła w dniu 29.06.2017 r., a więc przed upływem okresu przedawnienia.

Przechodząc do dalszej merytorycznej oceny powództwa stwierdzić należy, że podstawą żądania pozwu był przepis art. 1, 8 i 10 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którym 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 co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (ust. 2 tego artykułu).

W myśl art. 8 ust. 1 tej ustawy, 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.

Zgodnie z przepisem art. 10 ust. 1 ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 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.

Bezspornym w niniejszej sprawie był fakt, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1.08.2009 r. do dnia 31.07.2019 r., przy czym w umowie o pracę strony zastrzegły możliwość rozwiązania umowy o pracę za 2 - tygodniowym okresem wypowiedzenia. Bezspornym było również, że powódka stała się pracownikiem strony pozwanej na mocy art. 23 (1) k.p. w wyniku przejęcia części zakładu pracy z dniem 1.11.2012 r.

Zgodnie z przepisem art. 33 k.p., przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

W niniejszej sprawie umowa łącząca strony była zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy i przewidywała możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem, dlatego też strona pozwana była uprawniona do wypowiedzenia powódce umowy o pracę zawartej z nią na czas określony.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przepisy kodeksu pracy nie nakładają na pracodawcę obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, co oznacza, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony może nastąpić z jakiegokolwiek przyczyny.

Sąd badał jednak przyczyny leżące u podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę, a w szczególności czy to wypowiedzenie wynikało z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, ze względu na podstawę roszczenia, albowiem powódka domagała się odprawy wynikającej z regulacji zawartych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W ocenie Sądu w chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę u strony pozwanej nie następowały zwolnienia grupowe. Z tych względów Sąd badał, czy wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy powódce była likwidacja jej stanowiska pracy, a więc przyczyna niedotycząca pracownika, o której mowa w przepisie art. 10 ust. 1 powołanej ustawy.

Powódka podnosiła, że wyłączną przyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę była likwidacja jej stanowiska związana z likwidacją całego oddziału w J.. Wskazywała, że po zgłoszeniu gotowości podjęcia zatrudnienia pracodawca nie przedstawił jej żadnej propozycji, a wręcz oświadczył, że nie ma dla niej zatrudnienia.

W ocenie Sądu twierdzenia te polegają na prawdzie, a przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe dało podstawy do stwierdzenia, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy była likwidacja oddziału w J., w którym zatrudniona była powódka, wynikająca z przejęcia pracodawcy w trybie art. 32(1) k.p. W sprawie nie było sporne, że oddział w J. zlikwidowano i że nie było możliwe dalsze zatrudnienie powódki w tym, nieistniejącym przecież, oddziale.

Zwrócić uwagę należy, że bezspornym w niniejszej sprawie było, że doszło do spotkania pomiędzy powódką a przedstawicielem pracodawcy. Sporny był natomiast przebieg tego spotkania, a w szczególności okoliczność, czy w jego toku przedstawiono powódce propozycję pracy i jaką.

Sąd ustalając stan faktyczny w tym zakresie opierał się na przesłuchaniu powódki, na zeznaniach świadka M. K. oraz jedynie częściowo na zeznaniach świadków: M. J., K. T., B. W..

Jedynymi uczestnikami tego spotkania były: powódka oraz dyrektor oddziału pracodawcy we W. – M. J.. Pozostali świadkowie zeznawali, że przebieg spotkania znają z relacji tych osób.

Sąd doszedł do przekonania, że powódce nie przedstawiono na spotkaniu żadnej alternatywnej do zatrudnienia w J. propozycji pracy. Odmiennemu ustaleniu przeczą zasady logiki i doświadczenia życiowego - nie sposób przyjąć, że M. J., jako dyrektor oddziału spółki zajmującej się sprzedażą kredytów, składając pracownikowi propozycję nowych warunków zatrudnienia, nie zrobiła tego na piśmie lub przynajmniej nie sporządziła z tego spotkania notatki, podpisanej również przez powódkę.

Z tych względów Sąd przyjął, że powódce nie zaproponowano żadnego stanowiska, a świadkom: M. J., K. T., B. W. dał wiarę jedynie w zakresie twierdzeń, że do spotkania z powódką doszło.

Podkreślić należy, że także odmiennie ustalenie – tj. przyjęcie, że powódce zaproponowano mobilne stanowisko pracy i pracę polegającą na sprzedaży kredytów, wykonywaną 3 dni w tygodniu w J., a dwa dni we W., ze służbowym samochodem i telefonem komórkowym, nie dawałoby podstaw do odmiennego wyroku.

Odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy może co prawda stanowić co do zasady współprzyczynę wypowiedzenia, sytuacja taka ma jednak miejsce wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i pracodawcy oraz charakter i rodzaj zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, że pracownik powinien przyjąć zaproponowane mu warunki pracy (tak: wyrok SN z dnia 16.11.2000 r. w sprawie I PKN 79/010, publ. L.). Sąd Najwyższy niejednokrotnie podkreślał, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1990 r., sygn. akt I PR 335/90, publ. OSP 1991 r. Nr 9, poz. 212, wyrok SN z dnia 16.11.2000 r. w sprawie I PKN 79/010, publ. L.).

Zdaniem Sądu zaproponowanie (nawet przy przyjęciu, że miało ono miejsce) powódce – matce dwójki małych dzieci – pracy polegającej na dojeżdżaniu dwa razy w tygodniu do W., a nadto – pracy polegającej na sprzedaży kredytów, a nie – jak wcześniej – kart kredytowych, może zostać uznane za zaproponowanie pracy w warunkach niedogodnych dla pracownika.

Zdaniem Sądu usprawiedliwia to przyjęcie, że nawet jeśli powódce zaproponowano nowe warunki zatrudnienia – to w rozpoznawanej sprawie nie można było oczekiwać lub wymagać, by pracownica przyjęła te warunki, z uwagi na reguły słuszności i skalę niedogodności związanych z tą propozycją.

Z tych względów Sąd uznał, że przyczyna ekonomiczna – likwidacja stanowiska pracy powódki - stanowiła wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy (w pojęciu art. 10 ust. 1 ustawy), co uzasadnia jej roszczenie o odprawę pieniężną.

W związku z faktem, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej przez okres 4 lat i jednego miesiąca, należna jej odprawa stanowiła dwukrotność wynagrodzenia. Ustalając wysokość wynagrodzenia Sąd oparł się na zaświadczeniu o zarobkach powódki, którego powódka nie kwestionowała i z którego wynikało, że średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wyniosło 5.778,10 zł miesięcznie. Dwukrotność tego wynagrodzenia stanowi kwota 11.556,20 zł. Roszczenie ponad tą kwotę Sąd oddalił w punkcie II wyroku.

O odsetkach Sąd orzekł stosownie do treści art. 481 § 1 i 2 k.c., który do dnia 31.12.2015 r. obowiązywał w brzmieniu: jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. Jeżeli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. Obecne brzmienie przepisu stanowi, że: § 1. Jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

§ 2. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych. Jednakże gdy wierzytelność jest oprocentowana według stopy wyższej, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy.

Powódka żądała zasądzenia ustawowych odsetek za opóźnienie, Sąd omyłkowo orzekł o odsetkach ustawowym, zamiast o odsetkach ustawowych za opóźnienie.

W niniejszej sprawie odsetki należało zasądzić od dnia następnego po dniu wymagalności żądania odprawy, tj. po dniu rozwiązania umowy o pracę. Roszczenie o odprawę jest bowiem wymagalne w dniu rozwiązania umowy o pracę, na co Sąd wskazywał wyżej, odnosząc się do zarzutu przedawnienia.

W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie I i II wyroku.

Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477 2 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Sąd na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 578 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona. Kwota ta odpowiada po zaokrągleniu wysokości 5 % kwoty zasądzonej tytułem odprawy ($11.556,20 \times 5 \% = 577,81$ zł).

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w oparciu o przepis art. 100 k.p.c. Powódka wygrała proces w 90%. Koszty zastępstwa procesowego w kwocie 3.600 zł określone w oparciu o § 9 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, obowiązującego w dacie niesienia powództwa ($4800 \text{ zł} \times 75\% \times 90\% = 3.240 \text{ zł}$).

Na marginesie rozważań wskazać należy, że zgłoszony przez pełnomocnika powódki zarzut naruszenia przepisu art. 267 k.p.c. poprzez nieodebranie przyrzeczenia od świadków na rozprawie w dniu 21.12.2016 r. nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia, a wniosek o ponowne przesłuchanie tych świadków nie zasługiwał na uwzględnienie. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem i judykaturą nieobecność strony na posiedzeniu nie może być traktowana jako okoliczność uzasadniająca nieodbieranie lub odbieranie przyrzeczenia od świadka. Zwolnienie od przyrzeczenia lub jego odebranie nie mają żadnego wpływu na ocenę wiarygodności świadka, a więc niedopuszczalne byłoby uznanie, z pominięciem innych okoliczności, że zeznania złożone przez świadka zwolnionego od złożenia przyrzeczenia są mniej wiarygodne od tych, które zostały złożone po odebraniu przyrzeczenia (tak: komentarz do art. 267 KPC p.red. Zieliński 2017, wyd. 9/Flaga-Gieruszyńska, pub Legalis).

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.