

***Sygn. akt VI P 238/15***

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 listopada 2015 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 28 października 2015 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości M.

o zapłatę

I. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości M. na rzecz Z. P. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 9 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałej części;

III. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości M. na rzecz Z. P. kwotę 40 zł (czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości M. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 45 zł (czterdzieści pięć złotych) tytułem kosztów sądowych;

V. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt VI P 238/15

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 marca 2015 roku (data prezentaty) powód Z. P. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.389,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami do dnia wymagalności do dnia zapłaty tytułem premii regulaminowej. Jako pozwanego powód wskazał (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w miejscowości M..

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że był zatrudniony w pozwanej spółce jako kierowca autobusu najpierw na podstawie umowy zlecenia, a od dnia 1 stycznia 2011 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny oraz umowy na czas określony do dnia 2 marca 2013 roku. Powód wskazał, że w wyniku porozumienia pracodawcy z zakładową organizacją związkową dokonano okresowego obniżenia premii, jednak pracodawca zobowiązał się do wyrównania obniżki w przyszłości. Powód jednak nie otrzymał wyrównania tej premii, bowiem przestał pracować z dniem 3 marca 2014 roku, zaś kolejne porozumienie objęło tylko pracowników pracujących w pozwanej spółce na dzień 31 maja 2014

roku. W ocenie powoda należy mu się jednak wyrównanie obniżonej premii, pomimo iż nie był zatrudniony na dzień 31 maja 2014 roku.

***(pozew – k. 1 – 4, rozprawa z dnia 28.10.2015r.)***

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 30 marca 2015 roku, wydanym przez Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI Np 47/15, Sąd nakazał pozwanej spółce, aby wypłaciła na rzecz powoda Z. P. kwotę 1.389,00 zł tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 marca 2013 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 135,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w terminie dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu, albo w tym terminie wniosła sprzeciw.

***(nakaz zapłaty z dnia 30.03.2015r. – k. 30)***

Pismem procesowym z dnia 26 maja 2015 roku (data na kopercie) pozwana spółka wniosła sprzeciw od powyższego nakazu zapłaty, wnosząc jednocześnie o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wskazała, że zarówno w stosunku do powoda, jak i w stosunku do innych jej pracowników nastąpiło zawieszenie przepisów prawa pracy poprzez porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia w zakresie zmniejszenia premii regulaminowej. Jednocześnie pozwana podniosła, że zapis dotyczący rekompensaty odnosił się jedynie do pracowników, którym zostało pomniejszone wynagrodzenie zasadnicze, nie odnosił się zaś do rekompensaty obniżonej premii. Odnosnie premii pracodawca zobowiązał się jedynie do przywrócenia w określonym terminie jej wcześniejszego poziomu, nie zobowiązywał się on jednak do wyrównania obniżenia premii, stąd też w ocenie pozwanej powództwo nie jest zasadne, ponieważ obniżona powodowi premia nie podlegała rekompensacie.

***(sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 41 – 42)***

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód Z. P. był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 31 marca 2011 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 kwietnia 2011 roku do dnia 31 maja 2013 roku. Powód był zatrudniony na stanowisku kierowcy autobusu. Stosunek pracy powoda zakończył się z dniem 2 marca 2013 roku w wyniku jego rozwiązania przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.699,86 zł brutto.

***(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 7, umowa o pracę na czas określony – k. 8, świadectwo pracy – k. 9, wypowiedzenie – k. 10, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 75)***

W ramach wynagrodzenia powoda miał on otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 12,00 zł brutto za godzinę pracy, a ponadto dodatek za ekwiwalent ubraniowy (1,88 zł za godzinę pracy), dodatek nocny (0,25 zł brutto za godzinę pracy), a także premię regulaminową w wysokości 20% wynagrodzenia wynikającego ze stawki zasadniczej oraz premię uznaniową zgodnie z regulaminem pracy i wynagradzania obowiązującym w pozwanej spółce.

***(dowód: umowa o pracę na czas określony – k. 8)***

Dnia 18 stycznia 2012 roku zawarte zostało porozumienie pomiędzy pozwaną spółką, jako pracodawcą, a organizacją związkową funkcjonującą w pozwanej – Związkiem Zawodowym (...) - oraz Radą Pracowników. Porozumienie to zostało sformułowane jako komunikat do wszystkich pracowników pozwanej spółki, w tym więc i do powoda. Na mocy porozumienia wszystkie podmioty zgodziły się, biorąc pod uwagę trudną sytuacją finansową pozwanej spółki w tym czasie, na okresowe obniżenie premii regulaminowej o 10% do końca roku 2012 oraz na okresowe obniżenie wynagrodzenia zasadniczego o 5%, również do końca 2012 roku, pod warunkiem, że od 1 stycznia 2013 roku przywrócone zostaną premie regulaminowe w dotychczasowej wysokości, jak również do tego dnia zostaną

przywrócone wynagrodzenia zasadnicze w dotychczasowej wysokości oraz że do 31 marca 2013 roku nastąpi pełna rekompensata obniżonych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników.

Porozumieniem z dnia 28 stycznia 2013 roku ustalono, że zawieszono zostaje stosowanie przepisów regulaminu premiowania kierowców (pkt 2 i 3) w ten sposób, że premia regulaminowa zostanie naliczona i wypłacona w wysokości 10%, czyli zgodnie z zasadami wynikającymi z porozumienia z dnia 18 stycznia 2012 roku. Z kolei porozumieniem z dnia 21 maja 2013 roku strony uzgodniły, że rekompensata, o której była mowa w porozumieniu z dnia 18 stycznia 2012 roku zostanie wypłacona, nie jak to wskazano w porozumieniu z dnia 18 stycznia 2012 roku – w terminie do dnia 31 marca 2013 roku, ale termin ten został przesunięty na dzień 30 czerwca 2014 roku.

Wysokość premii regulaminowej była obniżona do 10%, trwało to przez rok, od lutego 2012 roku do końca stycznia 2013 roku; od lutego 2013 roku przywrócona została premia do wymiaru 20%, tak jak poprzednio, w części przywrócenie tej premii było wliczone w zwiększenie wysokości stawki godzinowej wynagrodzenia. Pracownicy nie otrzymywali żadnej rekompensaty obniżonej przez okres od lutego 2012 roku do stycznia 2013 roku premii regulaminowej.

W 2014 roku sytuacja finansowa spółki poprawiła się, w związku z czym pozwana podjęła decyzję o wypłacie nagrody pracownikom, którzy mieli pomniejszoną premię w okresie od lutego 2012 roku do stycznia 2013 roku. Początkowo przedstawiciele organizacji związkowej chcieli, aby pracodawca oddał pracownikom całą kwotę utraconej przez nich w tym okresie premii, ale ostatecznie zdecydowano się na wypłacenie zamiast tego nagrody, która jednak nie stanowiła wyrównania kwoty, o którą na podstawie porozumienia z dnia 18 stycznia 2012 roku została zmniejszona premia regulaminowa. Nagrody te otrzymali ci pracownicy, którzy byli zatrudnieni w pozwanej spółce na dzień 31 marca 2014 roku w wysokości 900 zł. Nagroda była wynegocjowana, aby ostatecznie zamknąć kwestię w/w porozumienia z dnia 18 stycznia 2012 roku.

Powodowi nikt nie proponował wypłaty takiej nagrody, powód w tym czasie, gdy nagrody były wypłacane, nie pracował już w pozwanej spółce.

**(dowód: komunikat z dnia 18.01.2012r. – k. 43, porozumienie z dnia 28.01.2013r. – k. 52, porozumienie z dnia 21 maja 2013 roku – k. 53, zeznania świadka M. J. – rozprawa z dnia 28.10.2015r. od 00:07:38 do 00:17:30, zeznania świadka A. Z. – rozprawa z dnia 28.10.2015r. od 00:17:46 do 00:27:10, zeznania świadka M. D. – rozprawa z dnia 28.10.2015r. od 00:27:27 do 00:37:30, zeznania powoda Z. P. – rozprawa z dnia 28.10.2015r. od 00:37:39 do 00:53:54)**

Zgodnie z §5 ust. 1 regulaminu wynagradzania pracowników (...) sp. z o.o. wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę może składać się z:

- wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatków premiowych,
- przyznawanych pracownikowi nagród,
- oraz innych składników wynagrodzenia wprost wynikających z przepisów K.P.

Z kolei §5 ust. 2 tego regulaminu wskazuje, że dodatki premiowe obejmują m. in. premię regulaminową. Zgodnie z regulaminem przyznawania premii regulaminowej dla kierowców, obowiązującym w firmie (...), są dwa rodzaje premii regulaminowych: jedna z nich jest przyznawana za nienaganną pracę, zaś druga za ekonomiczną jazdę i dbałość o powierzony sprzęt (pkt1 lit. a i b regulaminu przyznawania premii). Premia regulaminowa określona w pkt 1 lit. a regulaminu należy się każdemu kierowcy zatrudnionemu w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę w pełnej wysokości 20% (pkt2 regulaminu przyznawania premii regulaminowej).

**(dowód: regulamin wynagradzania – k. 44 – 48, regulamin przyznawania premii regulaminowej – k. 49 - 51)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków oraz powoda złożonych na rozprawie.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków M. J. (rozprawa z dnia 28.10.2015r. od 00:07:38 do 00:17:30), A. Z. (rozprawa z dnia 28.10.2015r. od 00:17:46 do 00:27:10) oraz M. D. (rozprawa z dnia 28.10.2015r. od 00:27:27 do 00:37:30), są one bowiem ze sobą spójne i prezentują logiczny i całościowy obraz ustaleń istotnych na potrzeby niniejszego postępowania. Na podstawie zeznań świadków Sąd mógł zrekonstruować proces negocjacji pomiędzy organizacją związkową, radą pracowniczą a pozwanym pracodawcą co do ustaleń dotyczących zawieszenia przepisów o premii regulaminowej. Na podstawie zeznań świadków Sąd ustalił również, że w rzeczywistości rekompensata określona w porozumieniu z dnia 18 stycznia 2012 roku obejmowała zarówno wynagrodzenie zasadnicze, które zostało zmniejszone o 5%, jak i zmniejszoną premię. Jednocześnie jednak Sąd ustalił, że rekompensata nie oznaczała zwrotu wszelkich kwot, o które wynagrodzenie w danym okresie zostało pomniejszone, bowiem w toku negocjacji pomiędzy pracodawcą, a reprezentacją pracowników ustalono, że w ramach rekompensaty zarówno kierowcy, jak i pracownicy administracyjni, mieli otrzymać nagrodę w kwocie 900 zł. O kompensacyjnym charakterze tego świadczenia świadczą zeznania świadka M. D., który zeznał, że ta nagroda miała zamykać kwestie wynikające z przedmiotowego porozumienia z dnia 18 stycznia 2012 roku, więc i tytułem rekompensaty.

Sąd uznał również zeznania powoda Z. P. (rozprawa z dnia 28.10.2015r. od 00:37:39 do 00:53:54) za w pełni wiarygodne, są one bowiem zgodne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Powód potwierdza w swych zeznaniach, że pracownikom wypłacono nagrodę w wysokości 900 zł, która nie pokrywała kwoty odpowiadającej 10% premii za okres od lutego 2012 roku do stycznia 2013 roku.

Strony nie wnosily o uzupełnienie postępowania dowodowego.

**Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz rekompensaty tytułem zmniejszonej w okresie od lutego 2012 roku do stycznia 2013 roku premii.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że powód jako pracownik pozwanej spółki - zatrudniony na stanowisku kierowcy autobusu - otrzymywał premię regulaminową w wysokości 20% jego zasadniczego wynagrodzenia. Z kolei w okresie od lutego 2012 roku do stycznia 2013 roku powód otrzymywał zmniejszoną premię – 10%, zamiast 20%, co wynikało z porozumienia pomiędzy pracodawcą, a organizacjami związkowymi i reprezentacją pracowników. Porozumienie to zawieszało stosowanie przepisów regulaminu wynagradzania oraz regulaminu przyznawania premii funkcjonujących w pozwanej spółce.

W tym miejscu należy zauważyć, że zgodnie z regulacją z art. 9<sup>1</sup> § 1 KP, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. W niniejszej sprawie porozumienie z dnia 18 stycznia 2012 roku zawieszało stosowanie przepisów prawa pracy zawartych w regulaminie wynagradzania oraz w regulaminie premiowania, warto bowiem zauważyć, że przepisy zawarte w tych regulaminach stanowią źródła prawa pracy, zgodnie z art. 9 § 1 KP. Porozumienie z dnia 18 stycznia 2012 roku zostało również zawarte w sposób zgodny z art. 9<sup>1</sup> § 2 KP, a więc zostało ono zawarte z organizacją związkową funkcjonującą u pozwanego. Reasumując należy uznać, że porozumienie to zostało zawarte zgodnie z wymogami określonymi przez K.P., a ponadto, co jest niezwykle istotne dla dalszego rozpoznawania niniejszej sprawy, porozumienie to swymi regulacjami może kształtować prawa i obowiązki stron stosunku pracy,

ma ono bowiem przymiot innego porozumienia zbiorowego z art. 9 § 1 KP. Tym samym powód może, na podstawie zapisów porozumienia, dochodzić swych praw.

W pozwie złożonym w niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia odpowiedniej kwoty tytułem premii, a konkretnie tytułem części premii w postaci 10%, które nie były mu wypłacane w okresie od lutego 2012 roku do stycznia 2013 roku. Jednocześnie uzasadniając swe żądanie powód powołał się na treść zapisu z porozumienia z dnia 18 stycznia 2012 roku, które to porozumienie w swym pkt 1 wskazywało, że do 31 marca 2013 roku nastąpi pełna rekompensata obniżonych wynagrodzeń dla wszystkich pracowników. W ocenie Sądu nie ma powodu, aby uznać, że rekompensata ta miała dotyczyć jedynie obniżenia wynagrodzenia miesięcznego o 5%, a nie miała dotyczyć obniżenia premii regulaminowej. Należy bowiem zauważyć, że z regulaminu wynagradzania pracowników pozwanego wynika, że każdorazowo wypłacana premia regulaminowa była składnikiem wynagrodzenia, jak to wynika z §5 w/w regulaminu. Jednocześnie nie jest trafna w ocenie Sądu argumentacja pozwanej spółki, która wskazuje, jakoby rekompensata odnosiła się jedynie do wynagrodzenia obniżonego o 5%, które dotyczyło tylko pracowników administracyjnych pozwanej, bowiem z samej treści porozumienia wynika, że rekompensata ta miała dotyczyć wszystkich pracowników pozwanej. Kluczowym jednak dla ustalenia zamiaru stron zawierających porozumienie były zeznania jednego z jego sygnatariuszy – świadka A. Z. oraz świadka M. D. – oboje ci świadkowie są bowiem członkami organizacji związkowych, przez co mogli wskazać, jaki był cel wprowadzenia przez stronę związkową takiego zapisu do porozumienia. Z zeznań świadka M. D. wynika jasno, że wynegocjowana już w roku 2014 nagroda w postaci 900 zł nie była jedynie nagrodą za to, że pracownicy poświęcili się w trudnym dla spółki roku 2012, ale wprost wynikała ona z zapisów przedmiotowego porozumienia z dnia 18 stycznia 2012 roku. Świadek bowiem wskazał, że ta nagroda miała zamknąć wszystkie punkty porozumienia, z czego niezbicie wynika, że miała ona na celu zaspokojenie roszczeń, dla których podstawą był właśnie zapis tego porozumienia (rozprawa z dnia 28.10.2015r.). Nie można bowiem zapominać, że porozumienie to stanowi źródło prawa pracy, a co za tym idzie, jego regulacje mogą być podstawą poszczególnych roszczeń. Takim roszczeniem jest właśnie roszczenie o wypłatę rekompensaty. Co prawda porozumienie z dnia 18 stycznia 2012 roku wskazywało, że rekompensata ta ma być pełna, jednak z ustalonego stanu faktycznego, co prawda jedynie na podstawie zeznań świadków, a nie na podstawie dokumentów, wynika, że pozwana spółka zawarła nowe porozumienie z organizacją związkową i pracownikami co do kwestii rekompensaty i właśnie w wykonaniu tego zobowiązania ustalono, że roszczenie powstałe na podstawie pkt 1 porozumienia z dnia 18 stycznia 2012 roku zostanie zaspokojone poprzez przyznanie nagrody w wysokości 900 zł. Doszło więc do zmiany zapisów porozumienia, co jest możliwe, o ile dokonano się w formie innego porozumienia zbiorowego, a tak właśnie było w niniejszej sprawie (porozumienie z dnia 27 marca 2014 roku, o którym mówi powód w piśmie procesowym z dnia 24.06.2015r. – k. 80 akt sprawy), poprzez ustalenie, że pracownicy, którzy nie otrzymywali 10% premii w okresie od lutego 2012 roku do stycznia 2013 roku otrzymają nie pełną rekompensatę, ale jedynie kwotę 900 zł. Taki tok rozumowania potwierdzają też zeznania świadka A. Z., która jasno wskazuje, że w toku negocjacji przed podpisaniem porozumienia z dnia 18 stycznia 2012 roku, zarząd pozwanej spółki przekonywał odnośnie premii regulaminowej, że po poprawie sytuacji finansowej spółki odpowiednie kwoty będą pracownikom zwrócone (rozprawa z dnia 28.10.2015r. od 00:19:10 do 00:21:32). Dalej świadek zeznała też, że nagroda w wysokości 900 zł miała być nagrodą za to, że pracownicy ci w trudnych finansowo dla spółki chwilach ponosili pewne koszty w postaci właśnie brakowych 10% premii – oznacza to, iż nagroda ta zdecydowanie może być traktowana właśnie jako rekompensata za poniesione przez pracowników koszty. Z zeznań A. Z. wynika też jasno jak wyglądał cały proces negocjacyjny odnoszący się właśnie do przedmiotowej rekompensaty – świadek wskazuje, że najpierw pracownicy i reprezentująca ich organizacja związkowa chcieli aby pracodawca oddał całość „zawieszonych” kwot, potem jednak strony doszły do porozumienia w ramach którego tytułem rekompensaty pracodawca miał wypłacić kwotę po 900 zł dla każdego z pracowników zatrudnionych jako kierowcy (rozprawa z dnia 28.10.2015r. od 00:23:30 do 00:24:05). Świadek wyraźnie wskazała też, że rekompensata w formie nagrody w wysokości 900 zł miała dotyczyć wszystkich pracowników, którzy w okresie zawieszenia premii, czyli od lutego 2012 roku do stycznia 2013 roku, nie otrzymywali pełnej premii (rozprawa z dnia 28.10.2015r. od 00:24:10 do 00:24:40). Również świadek M. D. wskazał, że nagroda została wypłacona właśnie za ten okres, na który zawarte zostało porozumienie z dnia 18 stycznia 2012 roku (rozprawa z dnia 28.10.2015r. od 00:32:20 do 00:32:40). O tym, że nagroda była wypłacona tytułem rekompensaty za obniżoną, „zawieszoną”, premię świadczy również fakt, że termin do wypłaty rekompensaty został przedłużony porozumieniem z dnia 21 maja 2013 roku do dnia 30 czerwca

2014 roku, co potwierdzają zeznania świadka A. Z., która wskazywała, że w kwestii rekompensaty i nagrody rozmowy toczyły się dość długo.

Podsumowując powyższe wywody, w ocenie Sądu w niniejszej sprawie należy uznać, że powód może skutecznie domagać się rekompensaty z tytułu nieotrzymywania premii, podstawą zaś dla tego roszczenia jest unormowanie zawarte w pkt 1 porozumienia z dnia 18 stycznia 2012 roku zmienione porozumieniem z dnia 27 marca 2014 roku, które ostatecznie ustalało, że tytułem spornej rekompensaty dla pracowników, którzy w okresie objętym porozumieniem z dnia 18 stycznia 2012 roku otrzymywali premię w wysokości 10%, zamiast 20%, zostanie wypłacona nagroda w kwocie po 900 zł. Stąd też w ocenie Sądu zasadnym jest zasądzenie w niniejszej sprawie na rzecz powoda od pozwanej spółki kwoty 900 zł tytułem rekompensaty, której powód się domagał. W pozostałym zaś zakresie powództwo powinno zostać oddalone. Sąd miał co prawda na uwadze, że w pozwie powód określił swe żądanie jako żądanie zasądzenia odpowiedniej kwoty tytułem premii, jednak należy interpretować i określić podstawy tego żądania na podstawie całej argumentacji powoda, z której wynika, że w istocie domagał się on zasądzenia rekompensaty wynikającej z porozumienia z dnia 18 stycznia 2012 roku.

Odnosnie odsetek ustawowych należy zauważyć, że odsetki te należą się powodowi od dnia następnego po dniu wymagalności. Jako dzień wymagalności, biorąc pod uwagę, iż powód nie był na dzień 31 marca 2014 roku zatrudniony w pozwanej spółce, należy wziąć dzień, wynikający z pisma, w którym powód skierował do pozwanej wezwanie do zapłaty na jego rzecz odpowiedniej kwoty tytułem rekompensaty. Pismo to zostało odebrane przez pozwaną dnia 8 sierpnia 2014 roku (k. 13 akt sprawy), wobec czego w ocenie Sądu odsetki ustawowe mogą być liczone najwcześniej od dnia 9 sierpnia 2014 roku, skoro pismo powoda nie zawierało jakiegokolwiek terminu do zapłaty. Stąd też Sąd zasądził odsetki ustawowe od przyznanej powodowi kwoty 900 zł od dnia 9 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC oraz § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.). Sąd miał na uwadze, że powód wygrał sprawę w 65%, wnosił on bowiem o zasądzenie kwoty 1.389 zł, a zasądzono na jego rzecz ostatecznie kwotę 900 zł. Tym samym powód jest obowiązany zwrócić pozwanej kwotę odpowiadającą 35% kosztów zastępstwa procesowego, a więc kwotę 47 zł (35% z kwoty 135 zł), zaś pozwana na rzecz powoda powinna zwrócić kwotę 87 zł, odpowiadającą 65% z kwoty 135 zł. Po wzajemnym więc potrąceniu Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem kosztów kwotę 40 zł.

Sąd nakazał również pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 45 zł, odpowiadającą opłacie do pozwu od zasądzonej kwoty 900 zł, z obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Na podstawie regulacji z art. 477<sup>2</sup> § 1 KPC Sąd nadał również wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności w całości, mając na uwadze, że jednomiesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2.699,86 zł.