

Sygn. akt VI P 328/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2019 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 29 października 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa B. G.

przeciwko (...)Spółka jawna z siedzibą w W.

o odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...)Spółki jawnej z siedzibą w W. na rzecz powoda B. G. kwotę 26.364,57 złotych (dwadzieścia sześć trzysta sześćdziesiąt cztery 57/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 kwietnia 2018 r do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanego (...)Spółki jawnej z siedzibą w W. na rzecz powoda B. G. kwotę 2.700,00 złotych (dwa tysiące siedemset 00/100) tytułem wynagrodzenia pełnomocnika;
3. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj; kwoty 8.788,18 złotych (osiem tysięcy siedemset osiemdziesiąt osiem 18/100);
4. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...)Spółki jawnej z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie:
 - kwotę 1.318,23 złote (jeden tysiąc trzysta osiemnaście 23/100) tytułem zwrotu opłaty od pozwu;
 - kwotę 867,57 złote (osiemset sześćdziesiąt siedem 57/100) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt VI P 328/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 czerwca 2018 roku (data na kopercie) powód B. G. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki (...)sp. j. w W. kwoty 25.573,53 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od sierpnia 2006 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 23 lipca 2008 roku. Powód wskazał, że 31 lipca 2014 roku rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, pracodawca jednak nie uznał tego oświadczenia i rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu

jego nieobecności w pracy. Spór pomiędzy stronami został rozstrzygnięty wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie z dnia 14 grudnia 2017 roku, sygn. akt VI P 489/14, w którym Sąd przychylił się do uznania, że umowa o pracę została rozwiązana przez powoda w trybie bez wypowiedzenia, wyrok ten się uprawomocnił. Powód dalej wskazał, że w niniejszej sprawie dochodzi odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w kwocie 25.573,53 zł.

(pozew – k. 1 – 3)

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym dnia 19 lipca 2018 roku Sąd nakazał pozwanej spółce, aby zapłaciła na rzecz powoda żądane przez niego kwoty w terminie dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu zapłaty albo w tym terminie wniosła sprzeciw.

(nakaz zapłaty – 52)

Od powyższego nakazu zapłaty pozwana wniosła sprzeciw, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie oraz oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że chcąc zakończyć spór z powodem nie wносиła apelacji od wyroku wydanego w sprawie VI P 489/14, jednak nie oznacza to, że pozwana zgadza się z argumentacją, że naruszyła w sposób ciężki obowiązki wobec powoda. Pozwana wskazała również, że w rzeczywistości średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2.291,00 zł, wobec czego ewentualnie należne mu odszkodowanie może wynieść co najwyżej 6.873,00 zł.

(sprzeciw od nakazu zapłaty – k. 57 – 59 verte)

Pismem procesowym z dnia 4 października 2019 roku powód rozszerzył powództwo, wnosząc o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 26.364,57 zł tytułem odszkodowania.

(pismo procesowe z dnia 04.10.2019r. – k. 203)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce (...)sp. j. w W. (poprzednio (...)sp. j. w W.) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 3 sierpnia 2008 roku, na stanowisku doradcy ds. sprzedaży motocykli.

(dowód: umowa o pracę – k. 6, odpisy z KRS – k. 47 – 50 i k. 62 - 65)

Dnia 31 lipca 2014 roku powód złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W uzasadnieniu powód wskazał, że rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków poprzez nieterminową wypłatę wynagrodzenia za pracę, niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i zaniechanie ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku w drodze do pracy, który miał miejsce dnia 22 lutego 2014 roku i niedopełnienie innych związanych w tym wypadkiem obowiązków leżących po stronie pracodawcy.

Pracodawca uznał rozwiązanie umowy o pracę przez powoda za nieuzasadnione i pismem z dnia 6 sierpnia 2014 roku złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda wskazując na nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy od dnia 1 sierpnia 2014 roku, która została zakwalifikowana przez pracodawcę jako porzucenie pracy. Jednocześnie pozwana wniosła pozew do sądu pracy o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód w odpowiedzi na pozew wzajemny wnosił o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za urlop, odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy oraz o sprostowanie świadectwa pracy i ustalenie, że wypadek z dnia 22 lutego 2014 roku był wypadkiem w drodze do pracy. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VI P 489/14.

Po rozpoznaniu powyższych roszczeń Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 14 grudnia 2017 roku wydanym w sprawie VI P 489/14 orzekł:

- w pkt 1 oddalił powództwo główne o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy,
- w pkt 2 zasądził od pozwanego wzajemnego (powoda głównego) (...)spółka jawna z siedzibą w W. na rzecz powoda wzajemnego (pozwanego głównego) B. G.:
 - kwotę 11.025,19 złotych (jedenaście tysięcy dwadzieścia pięć 19/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 lipca 2014 r. do dnia zapłaty;
 - kwotę 266,24 złotych (dwieście sześćdziesiąt sześć 24/100) tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 listopada 2014 r. do dnia zapłaty;
- w pkt 3 nakazał pozwanemu wzajemnemu - powodowi głównemu (...)spółka jawna z siedzibą w W. sprostować powodowi wzajemnemu pozwanemu głównemu B. G. świadectwo pracy z dnia 18 sierpnia 2014 r. w ten sposób, że w punkcie 3 zapis "przez pracodawcę bez wypowiedzenia - art 30 § 1 pkt 3 k.p. w powiązaniu z art 52 § 1 pkt 1 k.p." na zapis "przez pracownika z winy pracodawcy art 55 §1⁽¹⁾ k.p. w związku z art 30 § 1 pkt 3";
- w pkt 4 oddalił w pozostałym zakresie powództwo wzajemne,
- w kolejnych punktach orzekł o kosztach procesu i nadał wyrokowi w pkt 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.524,51 zł.

W uzasadnieniu (sygn. akt VI P 489/14) wyroku Sąd wskazał, że oddalił powództwo główne dlatego, że pracownik był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, bowiem faktycznie dopuścił się on względem B. G. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Sąd ustalił, że pracodawca nie wypłacił B. G. wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach za okres od 1 sierpnia 2011 roku do 31 lipca 2014 roku w wysokości 11.025,19 zł, a także nie sporządził w terminie protokołu ustalenia okoliczności wypadku, jakiemu uległ B. G.. Takie ustalenie legło też u podstaw rozstrzygnięcia w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy.

Od powyższego wyroku pracodawca nie wniósł apelacji, zaś apelacja pracownika została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 maja 2018 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VII Pa 40/18.

(dowód: oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 7, oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 8, pozew – k. 11 – 14, sprzeciw od nakazu zapłaty z pozwem wzajemnym – k. 17 – 23, wyrok SR z dnia 14.12.2017r. z uzasadnieniem – k. 24 – 40, apelacja – k. 331 – 346 akt sprawy VI P 489/14, wyrok SO z dnia 16.05.2018r. – k. 373 – 374 akt sprawy VI P 489/14)

Pismem z dnia 10 kwietnia 2018 roku, odebranych przez pozwaną dnia 12 kwietnia 2018 roku, powód wezwał pozwaną do zapłaty między innymi kwoty 25.573,53 zł z tytułu odszkodowania zgodnie z art. 55 § 1¹ KP w terminie 7 dni od daty doręczenia tego wezwania do dnia zapłaty. W odpowiedzi pozwana pismem z dnia 23 kwietnia 2018 roku wskazała, że nie widzi podstaw do zapłaty powodowi takiej kwoty.

(dowód: wezwanie do zapłaty – k. 42 – 43, książka nadawcza i wydruk śledzenia przesyłek – k. 44 – 45)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 8.788,19 zł. Na to wynagrodzenie składało się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.291,00 zł, a ponadto premia przyznawana co miesiąc w stałej wysokości 687,00 zł (30% płacy zasadniczej), prowizja od sprzedaży motocykli i akcesoriów do motocykli, prowizja z tytułu umów leasingu i kredytowych, bonus z tytułu sprzedaży motocykli oraz premia specjalna. W skład

średniego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wchodziło również wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

(dowód: opinia uzupełniająca biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości – k. 189 – 192, listy płac – k. 72 - 75)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na wnioskach zawartych w uzupełniającej opinii biegłego z zakresu księgowości (k. 189 – 192) co do wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop. Sąd miał na uwadze, że powód nie kwestionował wniosków tej opinii, zaś pozwana kwestionowała opinię w całości, nie podając jednak żadnych konkretnych argumentów mających świadczyć o nierzetelności wyliczeń biegłego. Wobec tego Sąd uznał, że pozwana nie podważyła zasadności wniosków opinii uzupełniającej. Stąd też Sąd oparł się na wnioskach zawartych w tej opinii, ustalając na ich podstawie wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop na kwotę 8.788,19 zł.

Wobec powyższego Sąd nie oparł się na zaświadczeniu z k. 70 akt sprawy wystawionym przez pozwanego. Sąd nie oparł się również na zaświadczeniach z k. 88 i 120 akt sprawy, zawierają one bowiem inne kwoty niż ta wynikająca z opinii biegłego. Sąd oparł się na dokumentach z list płac (k. 72 – 75), które były pomocne dla ustalenia średniego wynagrodzenia miesięcznego liczonego jak ekwiwalent za urlop przez biegłego. Z list tych wynika, że poza wynagrodzeniem zasadniczym powód otrzymywał dodatkowe składniki wynagrodzenia.

Sąd oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego z zakresu rachunkowości, jak już bowiem zostało wyżej wskazane pozwana nie przedstawiła argumentacji podważającej wnioski zawarte w opinii biegłej.

Sąd pominął również dowód z przesłuchania stron, mając na uwadze, że na rozprawie w dniu 1 października 2019 roku pozwany P. Fus został zobowiązany do osobistego stawiennictwa pod rygorem pominięcia dowodu z jego zeznań. Pomimo tego zobowiązania P. Fus nie stawiał się na terminie rozprawy w dniu 29 października 2019 roku, wobec czego Sąd wydał postanowienie w przedmiocie pominięcia dowodu z przesłuchania stron.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powoda.

Podstawą roszczenia powoda stanowi art. 55 § 1¹ KP, zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd miał na uwadze, że kwestia sposobu ustania stosunku pracy pomiędzy stronami została już prawomocnie rozstrzygnięta w wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie z dnia 14 grudnia 2017 roku, wydanego w sprawie VI P 489/14, gdzie sąd oddalił powództwo pracodawcy o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie przez B. G. umowy o pracę bez wypowiedzenia i zobowiązał do sprostowania świadectwa pracy poprzez zmianę świadectwa pracy z trybu art 52 § 1 pkt 1 k.p na art art 55 §1¹ k.p. Z analizy uzasadnienia wyroku w sprawie o sygn. akt VI P 489/14 wynika, że pracodawca naruszył wobec pracownika w sposób ciężki podstawowe obowiązki, pracownik zaś spełnił wymogi formalne dla skutecznego rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Sąd uznał, że pracodawca nie wypłacił powodowi w terminie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz, że nie sporządził on w terminie protokołu ustalenia okoliczności wypadku, któremu uległ powód. Reasumując Sąd uznał, że B. G. zasadnie rozwiązał umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia z art. 55 § 1¹ KP, co doprowadziło Sąd do oddalenia powództwa głównego w sprawie VI P 489/14 i uznania powództwa wzajemnego w zakresie sprostowania

świadczenia pracy poprzez wpisanie w jego treści, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy na podstawie art 55 § 1¹ KP w zw. z art. 30 § 1 pkt 3 KP.

Sąd rozpoznając niniejszą sprawę miał na uwadze, że zgodnie z art. 365 KPC orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. omawiany przepis określa skutki prawomocnego orzeczenia w sprawie cywilnej a także zakres podmiotów, które pozostają związane takim orzeczeniem. istota mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia zapadłego między tymi samymi stronami w nowej sprawie o innym przedmiocie polega na zakazie dokonywania ustaleń i ocen prawnych sprzecznych z osądzoną sprawą (wyrok SN z 8 marca 2010 r II Pk 249/09, OSNAPiUS 2011, Nr 17-18, poz. 225). Konsekwencją jest niedopuszczalność ponownej oceny prawnej co do okoliczności objętych prawomocnym rozstrzygnięciem (wyrok SN z 20.11.2014 r V CSK 6/14, Legalis). Związanie prawomocnym wyrokiem rozciąga się na jego motywy w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu i istoty stosunku prawnego, do którego się odnosi (wyrok SN z 11.02.2011 ICSK 249/10. OSNC –ZD 2012, nr a poz. 6). Istnienie prawomocnego wyroku co do udzielenia ochrony prawnej określönemu prawu podmiotowemu przekreśla możliwość rozbieżnego oceniania zasadności roszczenia wynikającego z tego prawa, jeżeli występują te same okoliczności (uchwała SN z 29.03.1994 r III CZP 29/94 , Legalis)

Wobec powyższego należy uznać, że moc wiążąca wyroku wydanego w sprawie VI P 489/14 sprowadza się do uznania, że stosunek pracy ustał pomiędzy stronami w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, czyli w trybie z art. 55 § 1¹ KP.

Sąd w niniejszej sprawie nie może więc uznać że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w innym trybie. Sąd oddalając w wyroku wydanym w sprawie VI P 489/14 roszczenie pracodawcy o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika przesądził, że rozwiązanie to jest uzasadnione, a więc, że pracodawca faktycznie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W ocenie sądu spełniona została przesłanka zasadności roszczenia odszkodowawczego z art. 55 § 1¹ KP. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było bowiem spowodowane ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy wobec powoda jako pracownika.

Kwestią sporną pozostała jednak wysokość tego odszkodowania.

W tym miejscu należy wskazać, że zgodnie z §2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. – Dz. U. z 2017 roku, poz. 927) w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ KP) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Powyższa regulacja wskazuje, że przy obliczeniu odszkodowania bierze się pod uwagę wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę oraz inne składniki, które bierze się pod uwagę przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop. W niniejszej sprawie składnikami takim są: wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, prowizja od sprzedaży motocykli i akcesoriów do motocykli, prowizja z tytułu umów leasingu i kredytowych, bonus z tytułu sprzedaży motocykli oraz premia specjalna, które powód uzyskiwał w danym okresie, przy przyjęciu zasad wynikających z przepisów 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 roku, Nr 2, poz. 14, ze zm.). W przypadku powoda zaliczeniu na średnie wynagrodzenie obliczane w celu wyliczenia należnego mu odszkodowania podlega również premia przyznawana co miesiąc w stałej wysokości 687,00 zł (30% płacy zasadniczej). Sąd miał na

uwadze, że strony określiły tę premię jako premię uznaniową, jednak premia ta w istocie była wypłacana co miesiąc powodowi w stałej wysokości, nie była uzależniona od specjalnych osiągnięć powoda, co pozwala przyjąć, że miała nie miała ona charakteru uznaniowego, jak nagroda z art. 105 KP. Zgodnie zaś z orzecznictwem SN premia uznaniowa wypłacana pracownikowi systematycznie przez dłuższy okres za zwykle wykonywanie obowiązków pracowniczych, w oderwaniu od przesłanek nagrody (art. 105 KP), stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, a w szczególności wynagrodzenia urlopowego (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2016 roku, sygn. akt III PK 30/16). Wobec powyższego premia nazwana przez strony uznaniową powinna być również wliczona do średniego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

W niniejszej sprawie Sąd ustalił, w oparciu o opinię biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości, że wysokość wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosi 8.788,19 zł. Biegły w opinii wziął pod uwagę wszystkie składniki wynagrodzenia powoda zgodnie z rozporządzeniami. Zgodnie zaś z art. 55 § 1¹ KP odszkodowanie przysługuje pracownikowi w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił 3 miesiące, wobec czego należne mu odszkodowanie wyniesie 26.364,57 zł (3 x 8.788,19 zł = 26.364,57 zł). Taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz powoda tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Odnośnie odsetek ustawowych za opóźnienie Sąd uznał jako datę początkową ich naliczania dzień 20 kwietnia 2018 roku. Sąd miał bowiem na uwadze, że powód wezwał pozwaną do zapłaty odszkodowania dnia 12 kwietnia 2018 roku, wyznaczając jej 7-dniowy termin. Wobec tego dzień wymagalności roszczenia to ostatni dzień wyznaczonego terminu do zapłaty, czyli 19 kwietnia 2018 roku. Odsetki więc należne są za następny dzień po dniu wymagalności, a więc już za 20 kwietnia 2018 roku, wobec czego Sąd przyznał odsetki liczone właśnie od tego dnia.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 i 99 KPC uznając powoda za stronę wygrywającą w całości. Sąd zasądził więc na rzecz powoda kwotę 2.700,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego obliczanych na podstawie regulacji z §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265).

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał z kolei pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.318,23 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić, obliczanej, jako 5% od ostatecznie zasądzonej na jego rzecz kwoty, a także kwotę 867,57 zł tytułem kosztów wynagrodzenia biegłego poniesionych w toku postępowania tymczasowo przez Skarb Państwa (postanowienia z k. 167 i 198 akt sprawy).

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, czyli do kwoty 8.788,19 zł, działając na podst. art. 477² § 1 KPC.

ZARZĄDZENIE

1. (...)