

Sygn. akt VI P 374/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2019 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 27 maja 2019 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. J. P.

przeciwko K. Z.

o wynagrodzenie

1. zasądza od K. Z. na rzecz D. J. P. kwotę 4.590 zł (cztery tysiące pięćset dziewięćdziesiąt złotych) brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2018 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i oddala powództwo w pozostałej części roszczenia o odsetki,
2. umarza postępowanie w części ponad kwotę 4.590 zł,
3. zasądza od K. Z. na rzecz D. J. P. kwotę 270 zł (dwieście siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. nakazuje pobrać od K. Z. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 337 zł (trzysta trzydzieści siedem złotych) tytułem kosztów sądowych,
5. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.100 zł (dwa tysiące sto złotych).

Sygn. akt VI P 374/18

UZASADNIENIE

Powód D. J. P. wniósł w pozwie z dnia 25 lipca 2018 roku o zasądzenie od pozwanego K. Z. kwoty 7.650 zł wraz z odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę. Następnie na rozprawie w dniu 17 grudnia 2018 roku powód zmodyfikował żądanie w ten sposób, że cofnął roszczenie do kwoty 4.590 zł brutto wraz z odsetkami od dnia 30 czerwca 2018 roku tytułem wynagrodzenia za okres od 10 kwietnia 2018 roku, za trzy miesiące, tj. do 10 lipca 2018 roku.

Pozwany K. Z. wniósł w niniejszej sprawie o oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. Z. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą K. Z. w formie działalności agencji pracy tymczasowej. Poszczególne miejsca wykonywania działalności gospodarczej pozwanego mieszczą się w różnych punktach W. (k. 17).

K. Z. jest także prezesem zarządu W.B.C. (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. (k. 70).

D. J. P.– celem podjęcia zatrudnienia – dwukrotnie zapłacił na rzecz ww. Spółki kwoty po 1.250 zł („Informacja o zatrudnieniu” – k. 73).

W konsekwencji powyższego w dniu 22 grudnia 2017 roku K. Z., jako prowadzący działalność gospodarczą, zawarł z D. J. P. umowę o pracę na czas określony od dnia 10 lutego 2018 roku do dnia 9 lutego 2021 roku na stanowisku sprzątacza w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 2.100 zł brutto. W tej umowie o pracę strony dokładnie wskazały adres wykonania pracy: ul. (...), (...)-(...) W. (k. 8; akta osobowe pracownika).

Do podjęcia pracy niezbędne było jednak uzyskanie odpowiedniego zezwolenia, o które wystąpiono do (...) Urzędu Wojewódzkiego w W. Wydziału Spraw Cudzoziemców (k. 100).

Z uwagi na przedłużające się postępowanie przed (...) Urzędem Wojewódzkim w W., wobec konieczności uzupełnienia materiału dowodowego, w dniu 14 lutego 2018 roku K. Z., jako prowadzący działalność gospodarczą, zawarł z D. J. P. umowę o pracę na czas określony od dnia 30 kwietnia 2018 roku do dnia 29 kwietnia 2021 roku na stanowisku sprzątacza w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 2.100 zł brutto. W tej umowie o pracę strony dokładnie wskazały adres wykonania pracy: ul. (...), (...)-(...) W. (k. 100; umowa o pracę z 14 lutego 2018 roku z akt osobowych pracownika).

Decyzją z dnia 9 kwietnia 2018 roku Wojewoda (...) udzielił D. J. Patel zezwolenia na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej do dnia 8 kwietnia 2021 roku w celu wykonywania pracy na rzecz K. Z. na stanowisku sprzątacza na podstawie umowy o pracę w wymiarze całego etatu z wynagrodzeniem nie niższym niż 2.100 zł brutto miesięcznie (k. 28).

Zgodnie z zawartą umową o pracę i po uzyskaniu ww. decyzji D. J. Patel przybył 30 kwietnia 2018 roku do pozwanego celem świadczenia pracy. W tym celu doręczył pozwanemu ww. decyzję (decyzję, zgodnie z jej treścią, otrzymali od Wojewody: „Pani D. P. pełnomocnik D. J. Patel oraz a/a”). Ta decyzja została następnie złożona przez pozwanego do akt osobowych powoda (dowód: decyzja znajdująca się w aktach osobowych pracownika, które to akta zostały przekazane do Sądu Pracy przez pozwanego). D. J. Patel co najmniej trzykrotnie przychodził do pracodawcy celem podjęcia pracy (dowód: zeznania K. Z.; z zeznań powoda wynika, że przychodził większą ilość razy). Pracodawca nie dopuścił jednak powoda do pracy – zgodnie z umową na stanowisku sprzątacza przy ul. (...) w W. – tłumacząc się tym, że aktualnie tej pracy w tym miejscu nie ma. Dlatego zaproponował powodowi pracę w innym mieście, we W.. Jako, że to nowe miejsce nie wynikało w żaden sposób z obowiązującej strony umowy o pracę i zdecydowanie nie było dogodne dla powoda, nie przyjął on tej oferty. Podwód był także w dniu 16 maja 2018 roku, gdyż do jego akt osobowych został złożony „kwestionariusz osobowy” (na druku firmy W.B.C. (...) Sp. z o.o.) podpisany przez powoda w tej dacie oraz została złożona kopia jego karty pobytu (...) wydanej przez Wojewodę (...) w dniu 25 kwietnia 2018 roku. Oczywistym jest, że to powód przekazał pozwanemu ww. dokumenty (decyzję, kwestionariusz, kartę pobytu) i to już po otrzymaniu stosownego zezwolenia na pracę (dowód: zeznania A. B. k. 106, zeznania K. S. k. 106, zeznania Y. V. k. 107, zeznania R. G. k. 107, zeznania D. J. Patel k. 137, zeznania K. Z. k. 137v).

W aktach osobowych powoda, które zostały przekazane Sądowi Pracy w dniu 15 października 2018 roku (k. 46), znajduje się „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia” z 9 maja 2018 roku, podpisane przez K. Z., z powodu „niepodjęcia pracy na stanowisku, na które kandydował D. J. Patel oraz odrzucania kolejnych propozycji pracy” (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z akt osobowych pracownika).

W dniu 12 czerwca 2018 roku powód wezwał pozwanego do zapłaty wynagrodzenia w wysokości 6.120 zł (k. 9).

Następnie D. J. Patel wniósł w przedmiotowym pozwie z dnia 25 lipca 2018 roku o zasądzenie od pozwanego K. Z. kwoty 7.650 zł wraz z odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę.

Pismem z dnia 9 listopada 2018 roku, przesłanym do powoda w dniu 15 listopada 2018 roku, pozwany oświadczył, że na podstawie art. 84 Kodeksu cywilnego uchyla się od skutków prawnych oświadczeń woli złożonych przy podpisywaniu z powodem umowy o pracę z 22 grudnia 2017 roku, a następnie umowy o pracę z dnia 14 lutego 2018 roku (k. 92, 93).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej wskazanych dokumentów, akt osobowych powoda oraz oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Ponadto Sąd poczynił ustalenia faktyczne, we wskazanym powyżej zakresie, na podstawie zeznań ww. osób: A. B. k. 106, K. S. k. 106, Y. V. k. 107, R. G. k. 107, D. J. Patel k. 137 i K. Z. k. 137v. Przy czym Sąd oparł się na zeznaniach pozwanego i zawnioskowanych przez niego świadków jedynie w części. Sąd nie uznał za wiarygodne ich twierdzenia, że powód nie chciał świadczyć pracy na podstawie podpisanej przez strony umowy o pracę. Z materiału dowodowego wynika, że powód chciał pracować, w tym celu dwukrotnie zapłacił po 1.250 zł („Informacja o zatrudnieniu” – k. 73), podpisał dwie umowy o pracę, uczestniczył w postępowaniu administracyjnym w sprawie zezwolenia na wykonywanie tej pracy na rzecz pozwanego, a następnie dostarczył mu przedmiotową decyzję i kartę pobytu, wypełnił też stosowny kwestionariusz. Co najmniej 3 krotnie przychodził do pozwanego celem świadczenia pracy. To z zeznań pozwanego wynika, że ostatecznie nie dopuścił powoda do pracy na umówionym stanowisku i chciał, aby pracował on w miejscowości oddalonej o ponad 300 km od umówionego miejsca. W cenie Sądu propozycje te stanowiły nową ofertę, do przyjęcia której powód nie był w żaden sposób zobowiązany.

W ocenie Sądu nie są również wiarygodne dokumenty z akt osobowych z dat: 9 maja 2018 roku, 18 maja 2018 roku, 25 maja 2018 roku i 1 czerwca 2018 roku, gdyż zostały wytworzone przez pozwanego jedynie na potrzeby niniejszego procesu. W szczególności nie jest wiarygodne „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia” z 9 maja 2018 roku, podpisane przez K. Z., z powodu „niepodjęcia pracy na stanowisku, na które kandydował D. J. P. oraz odrzucania kolejnych propozycji pracy”, gdyż dokument ten nie został doręczony powodowi.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 137v).

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

W tym miejscu Sąd podkreśla, że zgadza się z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2016 roku, w sprawie III PZP 10/16, że w sprawie, w której powód żąda zapłaty wynagrodzenia za pracę i nie dochodzi równocześnie ustalenia istnienia stosunku pracy, Sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.).

Pismem z dnia 9 listopada 2018 roku, przesłanym do powoda w dniu 15 listopada 2018 roku, pozwany oświadczył, że na podstawie art. 84 Kodeksu cywilnego uchyla się od skutków prawnych oświadczeń woli złożonych przy podpisywaniu z powodem umowy o pracę z 22 grudnia 2017 roku, a następnie umowy o pracę z dnia 14 lutego 2018 roku. W ocenie Sądu oświadczenie to jest bezskuteczne, gdyż nie jest prawdziwe twierdzenie strony pozwanej, że powód zawarł przedmiotowe umowy o pracę jedynie dla pozorów. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że D. J. Patel chciał pracować, w tym celu dwukrotnie zapłacił po 1.250 zł, podpisał dwie umowy o pracę, uczestniczył w postępowaniu administracyjnym w sprawie zezwolenia na wykonywanie tej pracy na rzecz pozwanego, a następnie dostarczył mu przedmiotową decyzję i kartę pobytu, wypełnił też stosowny kwestionariusz. Co najmniej 3 krotnie przychodził do pozwanego celem świadczenia pracy. To z zeznań pozwanego wynika, że ostatecznie nie dopuścił powoda do pracy na umówionym stanowisku, a chciał, aby pracował on w miejscowości oddalonej o ponad 300 km od umówionego miejsca. W cenie Sądu propozycje te stanowiły nową ofertę, do przyjęcia której powód nie był w żaden sposób zobowiązany.

W ocenie Sądu, gdyby było rzeczywiście tak jak twierdzi pozwany, że powód nie chciał u niego pracować bo miał już inną pracę, to po co – co najmniej 3 razy jak twierdzi sam pozwany – przychodził do pracodawcy i przekazywał do akt osobowych kolejne dokumenty. Sam pozwany zeznał, że powód zgłosił się do niego 3 tygodnie po wydaniu decyzji z dnia 9 kwietnia 2018 roku przez Wojewodę (...). Te 3 tygodnie upłynęły właśnie w dniu 30 kwietnia 2018 roku, czyli w dacie rozpoczęcia świadczenia pracy zgodnie z umową o pracę z 14 lutego 2018 roku. Umowę o pracę na czas określony strony zawarły bowiem od dnia 30 kwietnia 2018 roku, na stanowisku sprzątacza w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 2.100 zł brutto przy ul. (...) w W..

Zgodnie z art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca obowiązany jest terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie pracownikowi. Ustalenie warunków wynagrodzenia zasadniczo powinno nastąpić w umowie o pracę lub regulaminie wynagradzania (art. 77² k.p.). Dotyczy to zarówno wysokości wynagrodzenia, jak też sposobu, miejsca i czasu jego wypłaty. Pracodawca ma obowiązek powiadomić pracownika, kiedy i w jaki sposób będzie wypłacał mu wynagrodzenie.

W ocenie Sądu roszczenie powoda o wypłatę wynagrodzenia za pracę jest całkowicie uzasadnione. D. J. Patel słusznie domaga się wypłaty należności pracowniczych, bowiem zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje jednoznacznie, że strona pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia. To na stronie pozwanej spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie zgodnie z treścią art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jak wynika bowiem z treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 roku (I PKN 62/99, publ. w OSNP 2000 rok, Nr 15, poz. 579) pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela powyższe stanowisko Sądu Najwyższego.

Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Art. 81 § 1 k.p. stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

§ 4. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w § 3.

W ocenie Sądu D. J.P.wielostronnie przychodził do pozwanego, poczynając od dnia 30 kwietnia 2018 roku, celem świadczenia pracy, ale na umówionych essentialia negotii. Pozwany zeznał, że powód co najmniej trzykrotnie odmówił pracy na nowozaproponowanych mu, innych, warunkach pracy. W cenie Sądu propozycje te stanowiły nową ofertę, do przyjęcia której powód nie był w żaden sposób zobowiązany, zaś podpisanej umowy z dnia 14 lutego 2018 roku pozwany powinien był, zgodnie z przepisami, przestrzegać. Zarazem, w czasokresie zakreślonym żądaniem pozwu, tj.

do 10 lipca 2018 roku, strony procesu w żaden sposób nie rozwiązały podpisanej umowy o pracę. Co prawda w aktach osobowych powoda znajduje się „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia” z 9 maja 2018 roku, podpisane przez K. Z., z powodu „niepodjęcia pracy na stanowisku, na które kandydował D. J. Patel oraz odrzucania kolejnych propozycji pracy”, lecz nigdy to oświadczenie woli nie zostało powodowi doręczone.

W ocenie Sądu niedopuszczenie do umówionej pracy nie nastąpiło z winy powodowego pracownika.

W konsekwencji, w ocenie Sądu powodowi za okres od 30 kwietnia 2018 roku, tj. od dnia rozpoczęcia umowy o pracę i dnia stawienia się powoda do pracy, do ww. dnia 10 lipca 2018 roku, gdy D. J. P. był gotowy do wykonywania pracy, zgodnie z art. 81 § 1 k.p. przysługuje wynagrodzenie określone umową o pracę.

Powód ostatecznie wnosił w niniejszej sprawie o kwotę 4.590 zł brutto tytułem wynagrodzenia za okres od 10 kwietnia 2018 roku, za trzy miesiące, tj. do 10 lipca 2018 roku.

Sąd ustalił, że stawka miesięcznego wynagrodzenia za pracę powoda wynosiła 2.100 zł brutto. Na marginesie Sąd wskazuje, że w okresie od 10 kwietnia 2018 roku do 29 kwietnia 2018 roku powód nie wykonywał pracy, co wynika z samej umowy o pracę i ustalonego powyżej stanu faktycznego.

Skoro ww. okres od 30 kwietnia 2018 roku do 10 lipca 2018 roku obejmuje pełne dwa miesiące, tj. maj 2018 roku i czerwiec 2018 roku, to należne wynagrodzenie za te dwa miesiące już wynosi 4.200 zł brutto (2 razy 2.100 brutto). Z kolei 1-10 lipca 2018 roku to jest 1/3 miesiąca, co prowadzi do wniosku, że za ten czas należna jest kwota 700 zł (2.100 zł brutto razy 1/3). W sumie wychodzi kwota 4.900 zł brutto (2.100 zł brutto plus 700 zł brutto), zatem zgodnie z art. 321 kpc Sąd zasądził żadaną w niniejszej sprawie kwotę. Odsetki ustawowe Sąd zasądził na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 85 § 2 k.p. W konsekwencji Sąd na podstawie ww. przepisów zasądził od K. Z. na rzecz D. J. P. kwotę 4.590 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2018 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia i oddalił powództwo w pozostałej części roszczenia o odsetki, gdyż nie mogły być zasądzone za wcześniejszy okres na podstawie art. 85 § 2 k.p.

Zgodnie z regulacją zawartą w art. 355 § 1 KPC Sąd wydał postanowienie o umorzeniu postępowania w części ponad kwotę 4.590 zł.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc i art. 99 kpc.

Stawka 1 pełnomocnika wynosiła 1.350 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych). Zatem suma kosztów wynosi 2.700 zł (1.350 zł razy 2).

Sąd miał na uwadze, że powód wnosił początkowo o kwotę 7.650 zł, zaś ostatecznie wygrał kwotę 4.590 zł. Wygrał zatem w 60 %, zaś przegrał w 40 %. Powinien zatem ponosić koszty w kwocie 1.080 zł, zaś pozwany powinien ponieść koszty w kwocie 1.620 zł. Ostatecznie Sąd na podstawie wskazanych przepisów zasądził od K. Z. na rzecz D. J. P. kwotę 270 zł (1.350 zł minus 1.080 zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Kosztami powyższymi nie objęto opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Opłata skarbową od pełnomocnictwa byłaby wydatkiem pełnomocnika strony i wchodziłaby w skład kosztów procesu, gdyby obowiązek jej uiszczenia wynikał z przepisów obowiązującego prawa. Stosownie jednak do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U. Nr 225, poz. 1635 ze zm.), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii „w sprawie zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę”. Nie ulega wątpliwości, że niniejsza sprawa, w której przedmiotem sporu jest wynagrodzenie, dotyczy wprost zatrudnienia, w związku z czym nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W konsekwencji przyjąć należy, że koszty uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlegają tej opłacie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i

nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II UZ 15/11).

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku, I PZP 1/07, LEX nr 231085).

Sąd na podstawie powyższego nakazuje pobrać od pozwanego kwotę 337 zł tytułem kosztów sądowych. Na powyższą kwotę składają się: kwota 230 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić jako strona zwolniona z mocy ustawy (4.590 zł razy 5 %) oraz kwota 107 zł tytułem zwrotu wynagrodzenia mediatora tymczasowo zapłaconą przez Skarb Państwa (przegrana pozwanego 60 % razy koszty mediatora w sumie 178,41 zł).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności przyjmując, że jednomiesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2.100 zł brutto.