

Sygn. akt IV P 641/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 listopada 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 2021 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **A. J.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. we W.**

o wynagrodzenie za pracę

I. zasądza na rzecz powoda A. J. od strony pozwanej (...) sp. z o.o. we W. kwotę 1265,00 zł brutto (tysiąc dwieście sześćdziesiąt pięć złotych i 00/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.01.2020 r. do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 202,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 100 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 czerwca 2020 r. (data nadania przesyłki) **powód A. J.** wniósł o zasądzenie od strony pozwanej **(...) sp. z o.o. Oddział w Polsce w C.** kwoty 985,49 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.01.2020 r. do dnia zapłaty, tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za grudzień 2019 r.

W uzasadnieniu wskazał, że przysługiwało mu wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.530,00 zł, tymczasem pozwana pomniejszyła jego wypłatę za grudzień 2019 r. o kwotę 1265 zł. Wskazał, że pozwana nie miała podstaw do zmniejszenia jego wynagrodzenia o 50% za grudzień 2019 r. Podkreślił, że czekał na sygnał o terminie wyjazdu do pracy.

Po doprecyzowaniu powództwa powód domagał się zasądzenia tytułem wynagrodzenia za grudzień 2019 r. kwoty 1265 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.01.2020 r. do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana **(...) sp. z o.o. Oddział w Polsce C.** wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że powód winien był się stawić w pracy w dniu 16.12.2019 r., jednak się nie pojawił, co zostało potraktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność. Wskazał, że powód miał wystarczająco

dużo czasu, by uzgodnić termin szkolenia z pracodawcą. Nie złożył wniosku o udzielenie urlopu. Pozwana wątpi, by informował o tym dyspozytorów. Pozwana wskazała również na okoliczności dotyczące nieobecności powoda w styczniu 2020 r.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. J. był zatrudniony u pozwanej (...) sp. z o.o. Oddział w Polsce w C. od dnia 1.04.2018 r., w ostatnim okresie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy, a następnie kierowcy ciągnika siodłowego w ruchu krajowym i międzynarodowym. Umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 31.01.2020 r., za wynagrodzeniem zasadniczym 2.530 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie było płatne do 10 dnia kolejnego miesiąca.

Powód pracował w systemie równoważnym w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Dowód: umowa o pracę k. 6-8

świadczenie pracy k. 9

Część kierowców pozwanej pracowała w systemie 3 tygodnie w trasie, 1 tydzień w domu.

Gdy kierowca zjeżdżał z trasy, dostawał telefon i sms o kolejnym wyjeździe. Te sms-y nie były archiwizowane przez pracodawcę.

Szkolenie KOD 95 jest w gestii pracownika, trwa do tygodnia, jest konieczne w celu utrzymania uprawnień do kierowania pojazdami pozwanej. Kierowcy z reguły wykonują szkolenie w czasie wolnym po zjeździe.

Do powoda dzwonił w grudniu dyspozytor, który po rozmowie z powodem przekazał w firmie, że powód nie pojedzie w trasę.

Dowód: zeznania D. D. k. 118 v i nast.

Ok. 90% kierowców wyjeżdżało w trasy po 7 dniach odpoczynku. Data kolejnego wyjazdu kierowców była każdorazowo ustalana z dyspozytorem i zależała również od tego, jak długo kierowca jeździł w danym okresie rozliczeniowym i jakie kierowca ma plany w danym miesiącu. Mogło być tak, że kierowca zjeżdżał z kursu po 2 tygodniach, to zależało od potrzeb pracodawcy i było indywidualnie ustalane. Dyspozytor powinien skontaktować się z kierowcą.

Dyspozytorzy pytali kierowców, kiedy chcą wyjechać do pracy. Czasami, gdy ktoś zachorował, dyspozytor dzwonił, żeby kierowca wyjechał wcześniej.

U pozwanej kierowcy pracują z reguły do 23 grudnia włącznie, potem zjeżdżają do domów, a ponownie zaczynają pracę koło 2-3 stycznia. Od 24 grudnia jeżdżą ci kierowcy, którzy chcą. Niektórzy kierowcy mają wtedy wolne, inni wykorzystują urlop, zależnie od tego ile dni wyjeżdżili w danym okresie.

Firma stara się być elastyczna i uwzględniać prośby kierowców dot. tego, kiedy chcą oni wyjechać w trasę.

Do M. N. i M. G. w jakiś sposób dotarła informacja, że powód nie stawiał się w pracy. Nie weryfikowano tej informacji z powodem. M. N. podjął decyzję o obniżeniu powodowi wynagrodzenia za grudzień 2019 r. Powód nie otrzymał słownej ani pisemnej reprimendy za niestawiennictwo w pracy w grudniu 2019 r. Nie został również wezwany do wyjaśnienia przyczyn nieobecności w pracy od 16.12.2019 r.

Dowód: zeznania M. N. k. 119 i nast., k. 174 v i nast.

zeznania świadka M. G. k. 175 i nast.

Jeśli kierowca odmawia wyjazdu, sporządza się notatkę i przeprowadza się rozmowę z kierowcą.

Dowód: zeznania świadka M. G. k. 175 i nast.

Powód nie musiał uzyskać w grudniu odnowienia uprawnień, miał uprawnienia ważne do końca stycznia 2020 r.

Dowód: zeznania M. N. k. 119 i nast., k. 174 v i nast.

Powód ustalił swój system pracy na 4/2 z kierownikiem A.. W 2019 r. kierownikiem powoda został M. N..

Powód wykonywał pracę w ten sposób, że przez kilka tygodni pozostawał w trasie, przez następny okres miał zaś dni wolne. Data kolejnego wyjazdu powoda była każdorazowo ustalana z dyspozytorem i zależała również od tego, jak długo powód jeździł w danym okresie rozliczeniowym.

W drugim tygodniu odpoczynku do powoda dzwonił zazwyczaj dyspozytor i umawiał z nim kolejny kurs.

Powód chciał w grudniu 2019 r. zjechać jak najpóźniej z trasy, ustalono, że zjedzie 6.12.2019 r.

Po zjeździe powoda w dniu 6.12.2019 r. korzystał on z czasu wolnego. W drugim tygodniu, chyba po 14.12.2019 r., zadzwonił do powoda dyspozytor K. i zapytał, czy następnego dnia o 6.00 powód może być we W.. Powód odpowiedział, że jeśli dyspozytor da mu 2 dni czasu, to się stawi. Dyspozytor K. powiedział, że oddzwoni do powoda, jednakże nie oddzwonił. Nikt inny ze strony pozwanej nie dzwonił do powoda ani się z nim nie kontaktował.

Powód był przekonany, że jeśli zjechał 6 grudnia i miał 2 tygodnie wolnego, a potem zaczynały się święta, kiedy wszyscy mieli wolne, a ponadto skoro nie miał polecenia wyjazdu, to pracodawca udziela mu wolnego i nie oczekuje, że wyjedzie w trasę.

W grudniu 2018 r. powód miał wolne na święta, nie brał urlopu i nie słyszał, by ktoś brał.

Powód był wielokrotnie nagradzany, w październiku 2019 r. otrzymał nagrodę dyspozytora.

Dowód: wyjaśnienia powoda k. 176 i nast.

Okresy wolne, na które powód nie brał urlopu, wynosiły od dnia 1.04.2018 r. kolejno: 21 dni (kalendarzowych), 9 dni, 7 dni, 8 dni, 10 dni, 9 dni, 6 dni, 8 dni, 7 dni, następnie 15 dni (przełom 2018 i 2019 r.), zaś następnie w 2019 r. 8 dni, 7 dni, 10 dni, 7 dni, 8 dni, 16 dni, 17 dni, 14 dni, 7 dni (do 13.12.2019 r.). Okresy pracy wynosiły 1 dzień, 21 dni, 19 dni, 15 dni, 23 dni, 17 dni, 18 dni, 11 dni 18 dni, 24 dni, zaś w 2019 r. 23 dni, 17 dni, 17 dni, 15 dni, 16 dni, 27 dni, 31 dni, 39 dni, 27 dni.

Od 1 października 2018 r. do 21.12.2018 r. powód pracował w następującym systemie: 8 dni (kalendarzowych) pracy, 6 dni wolnego, 11 dni pracy, 8 dni wolnego, 18 dni pracy, 7 dni wolnego, 24 dni pracy, (tj. do 24.12.2018 r. 60 dni pracy i 21 dni wolnego. Następnie powód miał wolne od 22.12.2018 r. do 5.01.2019 r. łącznie.

Od 1 października 2019 r. powód pracował w systemie: 26 dni pracy, 14 dni wolnego, 27 dni pracy, 7 dni wolnego liczonego do 13.12.2019 r., tj. 53 dni pracy, 21 dni wolnego.

Powód rozpoczął swój ostatni kurs w dniu 10.11.2019 r., zakończył w dniu 6.12.2019 r., po 27 dniach.

Dowód: raport czasu pracy k. 162-165

zestawienie k. 191

Powód odbył kurs KOD od 9.12.2019 r. do 13.12.2019 r.

Dowód: zaświadczenie k. 184

W piśmie z dnia 13.01.2020 r. pozwana zwróciła się do powoda o wyjaśnienie nieobecności w pracy począwszy od 2.01.2020 r.

W piśmie z 15.01.2020 r. powód wyjaśnił, że po 4 tygodniach pracy i powrocie 6.12.2019 r. przysługiwało mu 2 tygodnie wolnego. W dniu 16.12.2019 r. rozpoczął wymagane przepisami uzupełnianie kwalifikacji zawodowych, KOD 95. Konieczność wykonania zgłosił dyspozytorom. Wskazał, że od Świąt pozostaje w gotowości do pracy i czeka na polecenie. W dniu 12.01.2020 r. otrzymał telefon od dyspozytora K., któremu zakomunikował gotowość do pracy, nadal nie otrzymał jednak polecenia wyjazdu ani stawienia się w bazie. Powód wskazał, że to pracodawca nie zapewnił mu możliwości zarobkowania i skazał go na minimalne wynagrodzenie.

Dowód: pismo z 13.01.2020 r. k. 11

pismo z 15.01.2020 r. k. 12

Za grudzień 2019 r. powodowi wypłacona została kwota 1265 zł brutto, tj. połowa wynagrodzenia.

Dowód: bezsporne, a nadto pasek płacowy k. 10

Wynagrodzenie powoda wynosiło 2530,00 zł brutto. Dodatkowo powód otrzymywał ryczałt za dyżur w kwocie 270 zł.

Dowód: zaświadczenie k. 57

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

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

Jak stanowi art. 85 k.p., wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

W razie sporu co do faktu zapłaty wynagrodzenia za pracę ciężar dowodu, że zobowiązanie w postaci wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę zostało w całości wykonane, spoczywa na dłużniku, a więc pracodawcy (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Na pracodawcy spoczywa również ciężar wykazania, że wynagrodzenie nie należy się, albowiem pracownik, pomimo polecenia mu świadczenia pracy, nie wykonał jej.

Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem doktryny, reguła wedle której pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w okresie nieświadczenia pracy, jest wyjątkiem od zasady ekwiwalentności świadczeń ze stosunku pracy: wynagrodzenie w zamian za pracę. Zgodnie z wyjątkiem pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia mimo nieświadczenia pracy. Prawo do wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy przysługuje pracownikowi wyłącznie w sytuacjach uregulowanych obowiązującymi przepisami. (vide: Kodeks pracy. Komentarz prof. dr hab. A. Ś.)

Niesporne w sprawie pozostawało, iż strony wiązała stosunek pracy od dnia 1 kwietnia 2018 do 31.01.2020 r. Pozwana zarzuciła, że powód nie wykonywał pracy w okresie od 16.12.2019 r. do końca grudnia 2019 r. i wyjaśniła, że z tej właśnie przyczyny potrąciła powodowi z grudniowej wypłaty 50% wynagrodzenia.

Powód podnosił, że nie otrzymał polecenia pracy po zjeździe z poprzedniej trasy w dniu 6.12.2019 r. Podkreślił, że wszyscy kierowcy pozwanej mieli co roku wolne w okresie od 24 grudnia do początku stycznia i nie brali wówczas urlopu.

W ocenie Sądu strona pozwana nie wykazała w niniejszej sprawie, by przyczyną niewyjechania przez powoda w trasę w drugiej połowie grudnia 2019 r. była odmowa wykonania pracy przez powoda. Powód udowodnił zaś, że miał podstawy, by przypuszczać, że pozwana udziela mu w okresie od 6 grudnia do końca grudnia 2019 r. czasu wolnego w związku ze zjazdem z trasy oraz świętami.

Należy podkreślić, że stanowisko pozwanej, jakoby kierowcy przez nią zatrudnieni jeździli wyłącznie w systemie 3/1, czyli 21 dni pracy 7 dni wolnego, a w szczególności by reguła ta dotyczyła powoda, nie znalazło potwierdzenia w materiale dowodowym, w tym nawet w zeznaniach części świadków pozwanej, w szczególności zaś – w przedstawionej przez pozwaną tabeli dokumentującej dni pracy i odpoczynku powoda od początku zatrudnienia u pozwanej.

Już z zeznań świadków wynikało, że przyjęty system pracy był regułą, od której istniały liczne wyjątki. Liczba dni przebywania przez kierowców w trasach była różna, od wyjeżdżonych przez kierowców dni i godzin zależała ilość ich dni wolnych. Ponadto, jak zgodnie zeznali świadkowie i powód, firma starała się być elastyczna i uwzględniać prośby kierowców co do tego, kiedy będą wyjeżdżać w kolejną trasę i jak będzie ona długa. W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy potwierdził w całości, że w rzeczywistości dzień wyjazdu w kolejną trasę, a tym samym chwila zakończenia czasu wolnego kierowców, był każdorazowo ustalany przez kierowcę z dyspozytorem. Oczywistym jest, że pracodawca czuwał nad tymi ustaleniami, tak, aby normy dotyczące czasu pracy kierowców nie były przekraczane.

Z zestawienia dni kalendarzowych pracy i odpoczynku powoda wynika, że i w przypadku liczby dni pracy, i liczby dni odpoczynku powoda, nie istniały żadne sztywne reguły. Powód nie wyjeżdżał każdorazowo na 21-dniowe trasy, ale na trasy trwające od 11 dni do 39 dni. Czas wolny powoda wahał się od 7 do 21 dni, przy czym trzy ostatnie (przed wyjazdem od 10.11.2019 r. do 6.12.2019 r.) okresy czasu wolnego powoda, za które nie wypisywał urlopu, wynosiły 14 dni, 17 dni i 16 dni.

Stanowisko pozwanej, zgodnie z którym powód winien był bezwzględnie wyjechać w trasę najpóźniej po 7 dniach odpoczynku, tj. 14 grudnia 2019 r., nie znalazło zatem potwierdzenia. Ponadto podkreślenia wymaga, że pozwana uznała nieobecność powoda w pracy za nieusprawiedliwioną dopiero od 16.12.2019 r.

Pozwana nie wykazała, by powód otrzymał polecenie wyjazdu w dniu 16 grudnia 2019 r., ani by otrzymał polecenie, które dotyczyłoby wyjazdu w jakimkolwiek dniu między 14 a 31 grudnia 2019 r. Ani świadek N., który podjął decyzję o obniżeniu powodowi wynagrodzenia, ani świadek G., która tego obniżenia technicznie dokonała, ani również świadek D., nie byli w stanie wskazać, skąd konkretnie uzyskali wiadomość, że powód odmówił dyspozytorowi wyjazdu w trasę, który dyspozytor rozmawiał z powodem ani – przede wszystkim – jaki był przebieg tej rozmowy. W tym zakresie Sąd oparł się na bardziej szczegółowych wyjaśnieniach powoda, który przyznał, że w drugim tygodniu wolnego, powód nie pamiętał czy po 12 grudnia, czy po 14 grudnia, otrzymał telefon od dyspozytora K., który rzeczywiście zapytał go o możliwość wyjazdu następnego dnia o 6.00 rano, powód poprosił jednak o 2 dni na przygotowanie do wyjazdu. Dyspozytor miał oddzwonić do powoda, co jednak nie nastąpiło. Ponieważ wcześniej powód był w 2 bardzo długich trasach, trwających 39 dni i 27 dni, uznał, że pracodawca pozwala mu skorzystać z dni wolnych do świąt (18 dni), a następnie wolne mają wszyscy kierowcy. Podkreślenia wymaga, że powód nie jeździł nigdy w krótkich kilkudniowych trasach (tak, by np. mógł wyjechać 16 grudnia i wrócić po 8 dniach do 23 grudnia). Trasy powoda wynosiły od kilkunastu do trzydziestu kilku dni, najkrótsza trasa powoda wynosiła 11 dni, kolejne już nie mniej niż 15 dni.

Zauważyć również należy, że w 2018 r. powód nie brał urlopu na okres świąteczny – miał wolne od 22 grudnia 2018 r. do 5 stycznia 2019 r. Świadek G. zeznała, że część kierowców brała na ten okres urlopy, jednak większość odbierała dni wolne.

Podkreślenia wymaga, że świadkowie pozwanej również twierdzili, że powód winien był jeździć tylko do 24 grudnia 2019 r., i że jego nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy winna być liczona od 16 dni 23 grudnia.

Powód przekonująco wyjaśnił, że nie zna szczegółowo zasad rozliczania czasu pracy kierowców. W tej sytuacji, przy przyjętych przez pozwaną, elastycznych zasadach, przed zastosowaniem wobec powoda konsekwencji w postaci

obniżenia wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy (lub jakichkolwiek innych), powód winien w ocenie Sądu uzyskać jednoznaczną informację od pracodawcy, że ten wydaje mu polecenie wyjazdu, że odpowiednia ilość godzin w okresie rozliczeniowym nie została jeszcze przez powoda przepracowana, i że nieświadczenie pracy do końca miesiąca będzie równoznaczne z potrąceniem wynagrodzenia, koniecznością wykorzystania urlopu wypoczynkowego lub (w zależności od stanowiska pracodawcy) z konsekwencjami za odmowę wykonania polecenia. Tymczasem strona pozwana, nie znając – co przyznali świadkowie – szczegółów rozmowy powoda z dyspozytorem – przyjęła, że powód otrzymał polecenie, którego wykonania odmówił, i obniżyła powodowi wynagrodzenie nie tylko za okres 8 dni od 16 do 23 grudnia, ale również za okres od 24 grudnia, w którym powód nie świadczyłby pracy, jak bowiem zeznawali świadkowie, przez święta jeździł tylko ten, kto chciał.

Nie umknęło również uwadze Sądu, że powód nie został wezwany do świadczenia pracy po 16 grudnia 2019 r. ani do złożenia wyjaśnień dotyczących tego okresu. Co istotne - pozwana wystosowała do powoda pismo z żądaniem wyjaśnienia nieobecności, ale jedynie za okres stycznia 2020 r.

W ocenie Sądu powód prawidłowo założył, że w spornym okresie wykorzystuje udzielony mu przez pracodawcę czas wolny.

Zeznania świadków Sąd uznał co do zasady za wiarygodne. Podkreślenia jednak wymaga, że świadkowie nie mieli wiedzy w kluczowej dla niniejszej sprawy kwestii przebiegu rozmowy powoda z dyspozytorem w połowie grudnia 2019 r. Twierdzenia świadków dotyczące systemu pracy kierowców nie miały zaś zastosowania do powoda, co wynikało nie tylko z zeznań powoda, ale również z zestawień przedstawionych przez pozwaną.

Wyjaśnienia powoda Sąd również uznał co do zasady za wiarygodne. Powód sam przyznał, że rozmowa z dyspozytorem miała miejsce, wskazał również jego imię, jednak podkreślał, że nie było to polecenie wyjazdu, a jedynie pytanie, i że dyspozytor miał oddzwonić do powoda, czego nie zrobił. W świetle braku reakcji pozwanej na rzekomą nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy i odmowę wykonania polecenia, a także przebiegu dotychczasowej współpracy stron i długości okresów pracy i wolnego powoda, wiarygodność wyjaśnień powoda nie budziła wątpliwości Sądu. Powód wyjaśniał spontanicznie i logicznie.

Twierdzenia świadków i stron co do ustalonego systemu czasu pracy powoda Sąd zweryfikował z przedłożonymi dokumentami. Nie potwierdziły się w tym zakresie ani twierdzenia świadków, że przyjęty system pracy to 3/1, ani twierdzenia powoda, że był to system 4/2. Powód podnosił, że kluczowe były ustalenia z dyspozytorem, co potwierdzili również świadkowie, zaś na podstawie przedłożonych przez pozwaną dokumentów to twierdzenia powoda, że nie zawsze zaczynał pracę po 7 dniach wolnego, były zgodne z rzeczywistością, choć - jak trafnie zarzucała pozwana - nie istniała również zasada, że powód miał zawsze 14 dni wolnego po zjeździe.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie I wyroku uwzględnił powództwo w całości, zasądzając na rzecz powoda niewypłaconą mu połowę wynagrodzenia, tj. kwotę 1265 zł brutto, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.01.2020 r., jako że wynagrodzenie to stało się wymagalne w dniu 10.01.2020 r.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzeczone na podstawie art. 98 k.p.c., zasądzając na rzecz powoda kwotę 202,50 zł tytułem zwrotu kosztów profesjonalnego pełnomocnika, zgodnie z obowiązującymi przepisami par. 2 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

W punkcie III Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zgodnie z którym kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Kwotę 100 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, Sąd nakazał więc uiścić na rzecz Skarbu Państwa stronie pozwanej.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności, jako że zasądzona kwota była niższa niż średnie miesięczne wynagrodzenia powoda.