

Sygn. akt VI P 519/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08/11/2018 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Franciszek Konarski , Grażyna Barczewska
Protokolant:	Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 31 października 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa W. Ł.

przeciwko (...) S.A. Oddział w G.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powoda W. Ł. do pracy w (...) S.A. Oddział w G. na stanowisko i warunkach obowiązujących przed złożeniem mu oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 3 sierpnia 2017 r ;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł (słownie: sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 9 986 zł (słownie: dziewięć tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt sześć) złotych tytułem opłaty sądowej od pozwu;

Sygn. akt VI P 519/17

UZASADNIENIE

Powód W. Ł. wniósł o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego w dniu 3 sierpnia 2017 r. przez pozwanego (...) S.A. Oddział w G., a w sytuacji gdyby upłynął okres wypowiedzenia o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów postępowania.

Pozwany (...) S.A. Oddział w G. wniósł

o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. Ł. został zatrudniony u pozwanego obecnie (...) Oddział w G. na podstawie umowy o pracę w dniu 25 maja 1979 r. na czas nieokreślony.

Z dniem 20 marca 2007 r. powodowi powierzono obowiązki Dyrektora Biura (...) z wynagrodzeniem wg kategorii 19E z płacą zasadniczą 6.227 zł.

W dniu 26 maja 2009 r. powodowi powierzono stanowisko Zastępcy Generalnego Dyrektora ds. (...) w Oddziale w G. z wynagrodzeniem miesięcznym stanowiącym pięciokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, zgodnie z uchwałą Zarządu spółki Nr (...) z dnia 22 grudnia 2004 r. Kwota ta obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów prawa pracy. Powodowi przysługiwały świadczenia dodatkowe wynikające z tytułu zatrudnienia, wynikające z Zakładowego Układu zbiorowego Pracy.

Na mocy porozumienia o zmianie warunków pracy z dniem 17 listopada 2010 r. powodowi powierzono obowiązki Głównego Specjalisty ds. (...). Pozostałe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

Od dnia 1 stycznia 2011 r. powodowi powierzono obowiązki Głównego Specjalisty ds. (...) oraz wykonywanie funkcji Głównego Inżyniera ds. (...) za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości pięciokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego

(dowód: umowa o pracę k.1, powierzenie k.125, aneks do umowy o pracę k.146, porozumienie k.163i k.165 część B akt osobowych)

Od dnia 2 kwietnia 2012 r. powód pełni funkcje wiceprzewodniczącego Związku Zawodowego (...) w (...) S.A. Oddział w G.. W dniu 7 kwietnia 2017 r. powód ponownie objął funkcję wiceprzewodniczącego.

(dowód: uchwała Związku Zawodowego (...) w (...) S.A. Oddział w G. k.8-10)

Pozwany pracodawca zawarł w dniu 20 października 2016 r. z działającymi organizacjami związkowymi Porozumienie w sprawie zmiany do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział w G.. W konsekwencji zawartego porozumienia zawarto Protokół dodatkowy nr(...) z dnia 20 października 2016 r., wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy pod numerem (...), gdzie zawarto zapis, że dokonane zmiany w żadnym przypadku nie mogą powodować obniżenia dotychczasowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. W odniesieniu do pracowników, których stawki płac zasadniczych nie zawierały się w aktualnej tabeli płac, wprowadzono dodatkowy szczebel tymczasowy o wyróżniku „H”. Pracownicy szczebla „H” nie mieli być obejmowani wzrostem płacy zasadniczej do czasu, gdy ich indywidualna stawka osiągnie wartość równą lub mniejszą niż stawka ustalona w szczeblu grupy „G”.

(dowód: Porozumienie z dnia 20 października 2016 r. k. 56-66, Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy k.67-118)

Pozwany w dniu 21 lipca 2017 r. zawiadomił Związek Zawodowy (...) w (...) S.A. Oddział w G. o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków płacy.

Związek Zawodowy nie udzielił zgody na wypowiedzenie powodowi warunków płacy.

(dowód: pismo z dnia 21.07.2017r. i 28.07.2017r. k.11-13)

Na mocy oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy pracodawca w dniu 3 sierpnia 2017 r. na podstawie art. 42 § 1, 2 i 3 Kodeksu pracy, wypowiedział powodowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 25 lipca 1989 r. w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę z zachowaniem trzymiesięcznego miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 listopada 2017 r. Przyczyną wypowiedzenia warunków pracy i płacy wynikających z umowy była okoliczność, że wynagrodzenie za pracę, jakie obecnie powód otrzymywał jest

nieadekwatne względem zajmowanego stanowiska pracy i obowiązujących w Spółce stawek płac zasadniczych. Aktualnie powód jest zatrudniony na stanowisku Głównego Specjalisty ds. (...), natomiast wciąż otrzymuje wynagrodzenie za pracę w wysokości odpowiadającej uprzednio zajmowanemu stanowisku, tj. Zastępcy Dyrektora Generalnego Oddziału G..

Niniejsza czynność pracodawcy ma na celu ustalenie wysokości wynagrodzenia w sposób adekwatny do zajmowanego stanowiska oraz zasad wynagradzania obowiązujących w Spółce. Jest ona słuszna pod kątem interesu ekonomicznego Spółki oraz niezbędna celem realizacji w Spółce zasad współzycia społecznego.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 grudnia 2017 r., powodowi zostały zaproponowane nowe warunki umowy o pracę, tj.: miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wg. kat. 12 G w kwocie 7.738,00 zł brutto. Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy k.201 część B akt osobowych)

W okresie od 3 lipca do 3 września 2017 r. u pozwanego ustały stosunki pracy trzema pracownikami, tj. z uwagi na złożone przez pracownika wypowiedzenie umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron oraz z upływem czasu, na jki umowa o pracę została zawarta. W tym czasie zmiana warunków pracy i płacy dotyczyła 15 pracowników.

Pozwany pracodawca zatrudnia 776 pracowników.

(dowód: pismo k.200-201)

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 24.381,02 zł.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k.126)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o zgromadzone dowody z dokumentów, których autentyczność i rzetelność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a Sad z urzędu nie znalazł podstaw do ich zdyskredytowania.

Na gruncie przedmiotowej sprawy okoliczności faktyczne pozostawały poza sporem, a jedynie interpretacja zapisów porozumienia z dnia 20 października 2016 r. była odmienna przedstawiana przez strony postępowania.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że powód jest wiceprzewodniczącym Związku Zawodowego (...) w (...) S.A. Oddział w G., a więc zmiana warunków pracy i płacy jest ograniczona i wymaga zgody związku zawodowego.

W myśl bowiem art. 32 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r.

o związkach zawodowych (Dz.U. 2015.1881 t.j.) - dalej „u.z.z.” - pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy oraz zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1- z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy.

Przepis ten określa mechanizmy ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych. Stanowi on w płaszczyźnie ustawodawstwa krajowego realizację dyrektywy sformułowanej art. 1 konwencji nr 135, zgodnie z którą działacze związkowi powinni korzystać ze skutecznej ochrony przeciwko wszelkim aktom krzywdzącym, włącznie ze zwolnieniem podjętym ze względu na ich przynależność związkową lub uczestnictwo w działalności związkowej, pod warunkiem że działają zgodnie z prawem, układami zbiorowymi bądź innymi porozumieniami. W tej materii ma

zastosowanie także uniwersalna reguła wyrażona przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, MPP 2008, że związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem. Nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej.

Szeroko paletę gwarancji ochronnych wylicza art. 6 zalecenia nr 143 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącego ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień:

- konkretyzacja przez pracodawcę przyczyny zwolnienia z pracy, – obowiązek uzyskania przez pracodawcę zgody bądź opinii związku zawodowego na zwolnienie działacza z pracy, – sądowe procedury odwoławcze,
- dopuszczalność przywrócenia do pracy lub zasądzenia odszkodowania,
- ochrona przed pogorszeniem warunków zatrudnienia, – pierwszeństwo w zachowaniu pracy w razie redukcji kadr.

Mechanizmy ochronne sformułowane w prawodawstwie międzynarodowym zostały inkorporowane na grunt polskiego ustawodawstwa pracy. W praktyce stosunków przemysłowych szczególne znaczenie mają postanowienia art. 32 ustawy o związkach zawodowych, regulujące trwałość stosunku pracy działaczy związkowych.

Zgodnie z postanowieniami art. 32 u.z.z. gwarancjami (wyrok SN z dn. 16.11.2004r., I PK 30/04, OSNP 2005, nr 12, poz. 175) trwałości stosunku pracy w sferze podmiotowej zostali objęci: – imiennie wskazani członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej (ust.1), – imiennie wskazani inni pracownicy będący członkami zakładowej organizacji związkowej, upoważnieni do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (ust.1), – imiennie wskazani uchwałą komitetu założycielskiego pracownicy (ust.7), – pracownicy pełniący z wyboru funkcję związkową poza zakładową organizacją związkową, korzystający u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (ust.9). Powyższe wyliczenie ma charakter enumeratywny. Oznacza to w praktyce, że gwarancje zatrudnienia przewidziane w art. 32 u.z.z. nie odnoszą się do żadnych innych kategorii działaczy związkowych, i to niezależnie od tego, jaką funkcję sprawują w strukturach organizacyjnych.

Na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 2 u.z.z. ochrona trwałości stosunku pracy działaczy związkowych odnosi się do wszelkich jednostronnych działań pracodawcy zmieniających na niekorzyść status pracownika. W rachubę wchodzi tu zarówno wypowiedzenie warunków pracy lub/i płacy w trybie art. 42 § 1-3 k.p., jak i czasowe powierzenie innej pracy na mocy § 4 tego przepisu. Wyjątek statuują w tej materii przepisy szczególne (np. art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 t.j.)).

Mechanizmy ochrony trwałości zatrudnienia działaczy związkowych mają charakter zrelatywizowany w tym sensie, że funkcjonują tylko wówczas, gdy zakładowa organizacja związkowa nie wyrazi zgody na rozwiązanie bądź przekształcenie stosunku pracy.

Negatywna decyzja w sprawie zgody właściwego organu organizacji związkowej jest wiążąca dla pracodawcy w tym sensie, iż nie może on zgodnie z prawem jednostronnie ani rozwiązać, ani zmienić stosunku pracy z działaczem związkowym.

[K.W.Baran, Komentarz do art. 32 ustawy o związkach zawodowych, st.pr.15.06.2016r., System Informacji Prawnej LEX]

Wyjątkiem o jakim stanowi art. 32 ust. 1 pkt 2 u.z.z. jest art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy z dnia marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 t.j.) oraz treść art. 41 (1) i art. 241 (13) § 2 k.p.

W myśl art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy o o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Podkreślenia jednak wymaga, że w świetle art. 5 ust. 1 tej ustawy przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5. Do pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, wymienionego w art. 5 ust. 5 ustawy z 2003 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czyli między innymi pracownika, o którym mowa w art. 39 k.p. (art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy), któremu zmieniono warunki pracy i płacy na podstawie art. 10 ust. 1 powołanej ustawy, ma zastosowanie również art. 5 ust. 6, co oznacza, że jeżeli owa zmiana warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, to takiemu pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy do końca okresu, w którym pracownik ten korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Do pracownika, o którym mowa w art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych nie ma natomiast zastosowania art. 10 ust. 4 tej ustawy (wyrok SN z dn. 8.02.2018r., I PK 347/16, LEX nr 2459719).

Pracodawca w razie zwolnień grupowych jest uprawniony do definitywnego rozwiązania z pracownikami stosunków pracy bez względu na szczególną ochronę trwałości stosunku pracy przysługującą im z mocy odrębnych przepisów prawa pracy. Jedynie w odniesieniu do pracowników wymienionych w zamkniętym katalogu art. 5 ust. 5 ustawy z 2003 r.

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ("z zastrzeżeniem" tego przepisu) - w okresie objęcia ich szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy - pracodawca może co najwyżej wypowiedzieć im dotychczasowe warunki pracy i płacy (tym pracownikom nie może więc wypowiedzieć umów w sposób definitywny). Jednakże według art. 7 ustawy

o zwolnieniach grupowych przy rozwiązywaniu z pracownikami stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się (między innymi) art. 41[1] § 1 k.p., czyli nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41 k.p. ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Przepisy te wprowadzają "zawiły system odstępień od kodeksowych standardów ochrony stosunku pracy". W istotnych elementach sprowadza się on do następujących reguł: 1) w razie zwolnień grupowych wyłączona jest szczególna ochrona trwałości stosunków pracy wynikająca z wszelkich przepisów (zasada); 2) jednakże pracownicy wymienieni (taksatywnie) w art. 5 ust. 5 ustawy są chronieni w ograniczonym zakresie, czyli przed wypowiedzeniem definitywnym, gdyż pracodawca może im "jedynie" wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy (wyjątek od zasady z art. 5 ust. 1 ustawy) i wreszcie 3) jeżeli przyczyną zwolnień grupowych jest ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy, to nie stosuje się żadnych przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (można powiedzieć, że z mocy art. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych i art. 41[1] k.p. następuje w ten sposób powrót do zasady z art. 5 ust. 1 ustawy

o zwolnieniach grupowych, czyli uchylenia wszelkich ochron) (wyrok s.apel. w Poznaniu z dn. 21.01.2016r., III Apa 12/15, LEX nr 2062028).

Na gruncie przedmiotowej sprawy pozwany nie uzyskał zgody związku zawodowego na dokonanie wypowiedzenia powodowi warunków pracy. Pozwany powoływał się na zapis art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jednakże nie może być mowy o zwolnieniach grupowych, gdzie przepis ten ma zastosowanie, bowiem pozwany takowych zwolnień w

okresie, kiedy wypowiedział powodowi warunki płacy, nie przeprowadzał, o czym stanowi jednoznacznie treść pisma procesowego

z dnia 30 października 2017 r. (k.200-201).

Zważyć należy, że nawet gdyby przyjąć, że zmiana warunków zatrudnienia dotyczyła zwolnienia indywidualnego, to art. 10 ust. 3 ustawy

o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn niedotyczących pracowników stanowi, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy. Na gruncie przedmiotowej sprawy nie zaistniała sytuacja, że dalsze zatrudnienie powoda nie było możliwe, bowiem wypowiedzenie warunków umowy o pracę dotyczyło stricte wynagrodzenia zasadniczego z powołaniem się na zapisy „nieadekwatność wynagrodzenia względem zajmowanego stanowiska pracy i obowiązujących stawek płac zasadniczych”. Nadto w świetle art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 6 szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn niedotyczących pracowników do pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, wymienionego w art. 5 ust. 5 ustawy

z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czyli między innymi pracownika, o którym mowa w art. 39 k.p. (art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy), któremu zmieniono warunki pracy i płacy na podstawie art. 10 ust. 1 powołanej ustawy, ma zastosowanie również art. 5 ust. 6, co oznacza, że jeżeli owa zmiana warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, to takiemu pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy do końca okresu,

w którym pracownik ten korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Do pracownika,

o którym mowa w art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych nie ma natomiast zastosowania art. 10 ust. 4 tej ustawy (wyrok SN z dn. 2.02.2017r., II PK 349/15, LEX 2270903).

Sąd zważył, że również z treścią Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy a także porozumienia zawartego w dniu 20 października 2016 r. stanowią, że wynagrodzenie zasadnicze znajdujące się w grupie „H” nie ulega obniżeniu do poszczególnych stawki zaszeregowania, a jedynie nie będą obejmowane wzrostem płacy zasadniczej do czasy, gdy ich indywidualna stawka osiągnie wartość równą lub mniejszą niż stawka ustalona w szczeblu „G”. Nie sposób zatem podzielić zapatrywania pozwanego, iż zapisy porozumienia z dnia 20 października 2016 r. w zakresie niemożności obniżenia dotychczasowej stawki wynagrodzenia zasadniczego odnosiły się tylko i wyłącznie do stawek w tabeli płac zasadniczych wedle taryfikatora stanowisk pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 42 §1 k.p. w zw.

z art. 45 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy na stanowisko i warunkach obowiązujących przed złożeniem mu oświadczenia o wypowiedzeniu warunków płacy i płacy z dnia 3 sierpnia 2017 r.

Na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j.) zasądzono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazano ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 9.986 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu.