

Sygn. akt VP 183/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

15 września 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 15 września 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa L. P.

przeciwko (...) S.A. w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

Sygn. akt V P 183/17

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia powód L. P. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. pozew o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. Powód wskazał, że podana przyczyna zakończenia stosunku pracy związana z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na tym, że działając jako nadsztygar zakładu przeróbki mechanicznej węgla świadomie zlecał podległym pracownikom przygotowanie do sprzedaży węgla wyższej klasy niż wynikało to z zamówienia, co w konsekwencji skutkowało powstaniem szkody po stronie pozwanej oraz podejrzeniem popełnienia przestępstwa polegającego na doprowadzeniu do niekorzystnego rozporządzenia mieniem pozwanej celem osiągnięcia korzyści majątkowej za pomocą wprowadzenia w błąd tj. o czyn z art. 286 § 1 k.k., co uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku nie jest ani konkretna ani prawdziwa. Powód dodał, że pozwana nie przedstawiła żadnych dowód na uzasadnienie twierdzeń, iż jego zachowanie wyczerpało znamiona jakiegokolwiek czynu zabronionego.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. Nadto, wniosła o zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. w zw. z art. art. 11 k.p.c. W uzasadnieniu wskazała, że przedmiot postępowania karnego jest ściśle związany z przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę. Odnosząc się do twierdzeń uzasadnienia pozwu, pozwana zaznaczyła, że postępowanie powoda pełniącego funkcję nadsztygara doprowadziło do niekorzystnego rozporządzenia mieniem pracodawcy, co stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i powstanie szkody po stronie pracodawcy. Pozwana wskazała, iż w trakcie kontroli 11 kwietnia 2017 roku stwierdzono liczne nieprawidłowości polegające na umożliwieniu niektórym odbiorcom wywozu węgla klasy wyższej niż wynikało to z dokumentów wywozowych i faktur. Pozwana dodała, że za prawidłowość całości czynności związanych ze zwałowaniem węgla, jego załadunkiem na samochody i sprzedażą odpowiada na danej zmianie nadsztygar zakładu przeróbki mechanicznej węgla odpowiedzialny za daną zmianę, którym podczas przeprowadzonej kontroli był właśnie powód.

Postanowieniem z 20 grudnia 2019 roku Sąd na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 k.p.c. zawiesił postępowanie do czasu prawomocnego zakończenia postępowania toczącego się przez Sądem Rejonowym w Rybniku Wydziałem III Karnym o sygn. akt III K 1706/19. Postępowanie zostało podjęte z dniem 30 kwietnia 2021 roku.

Sąd ustalił co następuje:

Od 1 września 1994 roku powód L. P. był zatrudniony u pozwanej w (...) S.A. z siedzibą w K. (oraz jej poprzedników prawnych) na podstawie umowy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 maja 2005 roku powód zajmował stanowisko nadsztygara przeróbki mechanicznej węgla na powierzchni. Na ostatnio zajmowanym stanowisku powód był odpowiedzialny za:

- prowadzenie ruchu technologicznego i kolejowego na zmianach,
- terminowość załadunków węgla i właściwe parametry jakościowe załadowanego węgla w ścisłej współpracy z działem jakości i działem obsługi klienta.

Nadto, do obowiązków powoda należała:

- kontrola prac podległych działów, czuwanie nad bezpieczeństwem i dyscypliną pracy załogi,
- nadzór i koordynacja prac wykonywanych przez firmy zewnętrzne na rzecz oddziałów podległych kierownikowi działu przeróbki mechanicznej, głównemu inżynierowi przeróbki mechanicznej,
- bezpieczne i zgodne z przepisami kierowanie ruchem zakładu przeróbczego, zapewnienie ciągłości pracy.

Powód był także odpowiedzialny za kontrolę formalną, merytoryczną i rachunkową zleconych mu zagadnień i wykonywanych prac.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 5 737,97 zł.

Zwał na kopalni (...) był podzielony na dwa obszary. Na pierwszym składowano klasę handlową 23, groszek 1 i ekogroszek, a na drugim obszarze miał surowy klasy 19. Plac został szczegółowo podzielony - na placu były określone miejsca w których składowano określone kategorie węgla. Za prawidłowe wykonanie całości czynności związanych ze zwałowaniem węgla, jego załadunkiem na samochody i sprzedażą odpowiadał na danej zmianie nadsztygar zakładu przeróbki mechanicznej węgla. Na początku zmiany, nadsztygar wraz z przedstawicielami poszczególnych oddziałów ustalał prowadzenie ruchu na danej zmianie, w tym jaki asortyment będzie ładowany. Nadsztygar wydawał polecenia dyspozytorowi oraz sztygarowi zmianowemu z działu załadunku, w razie potrzeby też placowemu. Osoby dozoru przeróbczego decydowały też, którym torem będzie zwałowany materiał. Samochód wyjeżdżający na wagę miał już tablice z określonym asortymentem, który zakontraktowano i będzie wywożony. Pracownicy ładowarek byli z firmy zewnętrznej i wykonywali polecenia osób dozoru.

W związku ze zgłaszanymi nieprawidłowościami zaczęto przeprowadzać cykliczne kontrole na KWK (...) przez pracowników Biura Bezpieczeństwa oraz Biura Kontroli Wewnętrznej i Audytu. Kontrole w 2017 r. wykazały, że w KWK (...) na szkodę pozwanej miało odbywać się ładowanie na samochód węgla w klasie lepszej niż wynikało to z zamówień. Powód pracował 11 kwietnia 2017 roku na zmianie na której przeprowadzono kontrolę, podczas której ustalono, że przy realizacji zamówienia sprzedaży węgla kamiennego w postaci sortymentu miał II, klasa 19 D MJ/kg w ilości 24,8 tony o wartości netto 24 800 złotych dla spółki (...)spółka jawna, dla którego to zamówienia został sporządzony dokument wywozowy nr (...), a także przy realizacji zamówienia sprzedaży węgla kamiennego w postaci sortymentu miał II, klasa 19 D MJ/kg w ilości 24,9 tony o wartości netto 24 900 złotych dla spółki Przedsiębiorstwo (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, dla którego to zamówienia został sporządzony dokument wywozowy nr (...), poprzez wprowadzenie w błąd przedstawicieli (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., co do klasy węgla faktycznie sprzedanego i załadowanego na samochody ciężarowe o numerze rejestracyjnym (...) wraz z naczepą o numerze rejestracyjnym (...) oraz o numerze rejestracyjnym (...) wraz z naczepą o numerze rejestracyjnym (...) kierowanych odpowiednio przez M. M. i innego ustalonego kierowcę, poprzez załadowanie ich węglem o wyższej klasie wartości opałowej, niż wynikało do z zamówień opisanych powyżej, a mianowicie o wartości opałowej odpowiednio (...) i (...) zamiast węgla o niższej klasie 19 D MJ/kg i podjęcie próby wywiezienia ich z terenu Kopalni, a w konsekwencji czego usiłowano doprowadzić spółkę (...) sp. z o.o. w K. do niekorzystnego rozporządzenia jej mieniem co do wymienionych powyżej zamówień w łącznej wartości co najmniej 4 400 złotych,

Ustalono także podczas ww. kontroli, że 30 stycznia 2017 roku dokonano podmiany próbek węgla pobranych w trakcie kontroli towarów masowych z tego samego dnia.

Potencjalna strata pozwanej w związku z mającym występować nielegalnym procederem w latach 2014-2017 roku wyniosła 386 938,50 zł.

W odpowiedzi na pismo pozwanej, (...) Związek Zawodowy (...) poinformował, że jest przeciwny rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

Pismem z 8 maja 2017 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę wskazując jako podstawę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pozwana wskazała, iż w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na tym, że jako nadsztygar zakładu przeróbki mechanicznej węgla świadomie zlecał podległym pracownikom przygotowanie do sprzedaży węgla wyższej klasy niż wynikało to z zamówienia, co w konsekwencji skutkowało powstaniem szkody powstaniem szkody po stronie pozwanej oraz podejrzeniem popełnienia przestępstwa polegającego na doprowadzeniu do niekorzystnego rozporządzenia mieniem pozwanej celem osiągnięcia korzyści majątkowej za pomocą wprowadzenia w błąd tj. o czyn z art. 286 § 1 k.k., co uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku. Powód odebrał pismo 23 maja 2017 roku.

Wyrokiem z dnia z 18 sierpnia 2020 roku (sygn. akt III K 1706/19) Sąd Rejonowy w Rybniku III Wydział Karny uznał powoda winnym tego, że w dniu 11 kwietnia 2017 w R. działając w wykonaniu z góry powziętego zamiaru w krótkich odstępach czasu wspólnie i w porozumieniu dodatkowo z inną ustaloną osobą, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, przy realizacji ww. zamówień sprzedaży węgla kamiennego dopuścił się przestępstwa z art. 13 § 1 k.k. w zw. z art. 286 § 1 w zw. z art. 12 § 1 k.k. i wymierzył mu karę 10 miesięcy pozbawienia wolności. W uzasadnieniu wyroku wskazano m.in., że wcześniej (od około 2016 roku) zdarzały się przypadki, że niektórzy kierowcy odbierający materiał z KWK (...), szczególnie posiadający samochody z numerami tablic rejestracyjnych zaczynających się od skrótów (...) wręczali korzyści majątkowe pracownikom kopalni – niektórym sztygarom i nadsztygarom w celu załadowania ich samochodów węglem lepszej jakości niż wynikało to z zamówienia. M.in. powód L. P. zlecał swojemu podwładnemu C. W., aby ten wpuszczał na plac oznaczone samochody po odbiór wcześniej przygotowanego węgla.

Wyrokiem z dnia 4 marca 2021 roku (sygn. akt III Ka 514/20) Sąd Okręgowy w Rybniku utrzymał w mocy ww. orzeczenie, uzupełniającego następnie swój wyrok postanowieniem z dnia 19 sierpnia 2020 roku (sygn. akt III K 1706/19).

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę z 1.09.1994r., pismo o powierzeniu stanowiska nadsztygara, zakres obowiązków na stanowisku nadsztygara przeróbki mechanicznej, pismo pozwanej z 4.05.2017r., pismo ZZ (...) z 5.05.2017rr., oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru, świadectwo pracy,

wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia k.21, protokół nr (...) k.38-39, kwity k.39v., k.42v., dokumenty wywozowe k.40 i k.43, protokół nr (...) k.41-42, wyciąg z notatki z kontroli operacyjnej nr 5A k.44-45v., raport z badań węgla k.46-46v., zawiadomienie o wszczęciu dochodzenia k.47, notatka służbowa z kontroli operacyjnej nr (...)k.48-49, postanowienie o wszczęciu dochodzenia k.53-53v., zeznania świadka G. K. k.73v.-74, zeznania świadka G. Z. k.74-75, zeznania świadka S. D. k.80v.-81, zeznania świadka D. L. k.81-82, zeznania świadka M. P. k.87-89, zeznania świadka D. S.k.89-90v., protokół z ustnych wyjaśnień/oświadczenia C. W. k.93-95, informacja o poniesionej przez pozwaną szkodzie k.96-97, instrukcja składowania węgla i monitoringu zwału k.98-101, instrukcja ogólna składowania i zbierania węgla ze zwałów k.102-107, instrukcja sprzedaży drobnicowej oraz prowadzenia załadunków węgla k.108-113, zeznania świadka C. W. k. 114-115v., zapisz monitoringu – płyta CD k.124, zeznania świadka E. A. k.128v.-129, zeznania świadka H. Ś. k.129-131, wyciąg k.141-144, postanowienie Sądu Rejonowego w Rybniku III Wydział Karny z 12.12.2019r. wraz z uzasadnieniem k.161-165, postanowienie o umorzeniu dochodzenia z 16.03.2020r. wraz z uzasadnieniem k.170-176, wyrok Sądu Rejonowego w Rybniku z 18.08.2020r. sygn. akt III K 1706/19 wraz z uzasadnieniem k.185-199v., wyrok Sądu Okręgowego w Rybniku z 4.03.2021r. sygn. akt III Ka 514/20 wraz z uzasadnieniem k.211-217v., przesłuchanie powoda k.230-230v.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu dowód z zeznań świadków oraz z przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na podstawie art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Tutejszy Sąd podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym, ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, a wskazana przyczyna musi być konkretna i rzeczywista (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858).

Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 roku, II PK 74/17).

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ocena stopnia oraz rodzaju

winy pracownika należy odnieść zarówno do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, jak i do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania oraz celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci, decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2012 roku, II PK 285/11).

Pozwana dokonała rozwiązania umowy o pracę na piśmie, pouczyła powoda o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Kwestią sporną między stronami było to czy podane powodowi przyczyny rozwiązania umowy były prawdziwe i konkretne.

Zgodnie z treścią art. 11 zd. 1 k.p.c. ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym.

Komentowany przepis w zdaniu pierwszym ustanawia odstępstwo od zasady samodzielności jurysdykcyjnej sądu cywilnego. W tym miejscu Sąd wskazuje, że podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym określona w art. 11 kpc moc wiążąca wyroku karnego oznacza, że w sprawie cywilnej niedopuszczalne jest dokonywanie jakichkolwiek własnych ustaleń co do tych okoliczności, którymi, zgodnie z omawianym przepisem, sąd jest związany w postępowaniu cywilnym. W szczególności sąd w sprawie cywilnej nie może ustalić, że osoba skazana za określone przestępstwo nie popełniła przypisanego jej czynu (wyrok SN z 30.09.2020 r., IV CSK 664/18). Okoliczności te nie mogą być przedmiotem postępowania dowodowego ani oceny sądu, a więc nie ma do nich zastosowania zasada swobodnej oceny dowodów (art. 233), a sąd w sprawie cywilnej dokonuje tylko subsumcji pod odpowiedni przepis prawa materialnego cywilnego wiążących ustaleń wynikających z wyroku karnego oraz ewentualnych własnych ustaleń dotyczących pozostałych okoliczności istotnych w rozpoznawanej sprawie (por. wyrok SN z 16.12.1961 r., II CR 1229/60, OSNCP 1962/3, poz. 118). W konsekwencji wyłączona jest możliwość obrony pozwanego sprzecznej z ustaleniami wyroku karnego, a także podniesienia przez niego zarzutu pozbawienia możliwości obrony w tym zakresie (por. wyrok SN z 23.04.1968 r., II PR 399/67, LEX nr 6321).

Dodatkowo Sąd wskazuje, że w doktrynie podkreśla się, że niezmiernie istotną kwestią, która odnosi się do zakresu wiążącego sądu cywilnego orzeczeniem skazującym, jest zagadnienie związane ze stroną podmiotową czynu. Zagadnienie to zostało rozstrzygnięte w judykaturze, gdzie wyrażono pogląd, iż zakres ten kształtuje się inaczej w przypadku skazania za przestępstwo umyślne, a inaczej w przypadku skazania za przestępstwo nieumyślne. Otóż w razie skazania za przestępstwo umyślne sąd cywilny nie może wbrew wyrokowi skazującemu uznać, że sprawca działał nieumyślnie (Piaskowska Olga Maria (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany).

Przenosząc powyższe na grunt niniejsze sprawy Sąd wskazuje, że był związany faktem prawomocnego skazania powoda za przypisane mu w wyroku karnym przestępstwo. Przez pryzmat wyroku karnego należy stwierdzić, że powód miał świadomość jakości wywożonego w dniu 11 kwietnia 2017 roku węgla i świadomie usiłował wprowadzić pozwaną w błąd. Jednocześnie Sąd wskazuje, że przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę miała związek z działaniem pracownika mieszczącym się w opisie zarzucanego mu czynu. Przy czym Sąd podkreśla, że dla zasadności rozwiązania umowy z powodem wystarczyło potwierdzenie jednego zdarzenia obejmującego nieprawidłowe działania z udziałem powoda. Niemniej w toku procesu ustalono, że proceder zlecenia podległym pracownikom przygotowania do sprzedaży węgla wyższej klasy niż wynikało to z zamówienia (co w konsekwencji skutkowało powstaniem szkody po stronie pozwanej) występowało u pozwanej od co najmniej kilku lat. Potwierdzają to dowody zebrane w niniejszej sprawie - zeznania świadków, w tym również tych którzy przyznali się do udziału w procederze. Dodatkowo,

świadkowie jednolicie wskazywali, że powód również uczestniczył w działaniach na szkodę pozwanej. I tak np. świadek G. Z. wskazał, że: „tego rodzaju proceder nie jest możliwy bez wiedzy nadsztygara”, świadek S. D. podał, iż „W mojej ocenie bez udziału powoda proceder byłby niemożliwy”, C. W. zaznaczył, że „w mojej ocenie proceder nie mógł odbywać się bez wiedzy nadsztygara”. Co więcej, Sąd miał na uwadze, że powód z racji wykonywania obowiązków na stanowisku nadsztygara przeróbki mechanicznej węgla na powierzchni był odpowiedzialny za właściwe parametry jakościowe załadowanego węgla, a w związku z tym wydawał polecenia dyspozytorowi oraz sztygarowi zmianowemu z działu załadunku, w razie potrzeby też placowemu. Wobec tego nie sposób przyjąć, że powód nie był w jakkolwiek zaangażowany w czynności co do których miał obowiązek sprawowania nadzoru i wydawał odnośnie co do nich polecenia. Przy tym Sąd wskazuje, że jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest lojalność wobec pracodawcy przejawiająca się w dbaniu o jego interesy finansowe jak i organizacyjne. Kwestię zawinięcia pracownika należy odnosić do całokształtu okoliczności danej sprawy, a w tym do stanu świadomości i woli pracownika. Reasumując, działanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sąd w pkt 1 wyroku oddalił powództwo.

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania Sąd w pkt 2 wyroku zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z kolei mając na uwadze okoliczności sprawy, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. w pkt 3 wyroku odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi. Sąd miał na uwadze subiektywne przekonanie powoda o słuszności zgłoszonego roszczenia oraz to, że powód działał w sposób lojalny, nie przedłużał postępowania ani nie dążył do wprowadzenia Sądu w błąd.