

Sygn. akt VP 328/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

20 października 2021 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: Izabela Niedobecka- Kępa

po rozpoznaniu 13 października 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództw: K. B. (1) , A. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ż.

o zadośćuczynienie w związku z mobbingiem

1. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w Ż. na rzecz powódki A. S. kwotę 8 480,01 zł (osiem tysięcy czterysta osiemdziesiąt złotych 01/100) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 23 grudnia 2019 r. tytułem zadośćuczynienia w związku z mobbingiem;
2. oddala powództwo A. S. w pozostałym zakresie;
3. znosi wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego;
4. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2 826, 67 zł (dwa tysiące osiemset dwadzieścia sześć złotych 67/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
5. nakazuje pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Rybniku kwotę 473,92 zł (czterysta siedemdziesiąt trzy złote 92/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych;
6. odstępuje od obciążania powódki A. S. kosztami sądowymi;
7. oddala powództwo K. B. (1);
8. zasądza od powódki K. B. (1) na rzecz strony pozwanej kwotę 3 600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
9. odstępuje od obciążania powódki K. B. (1) kosztami sądowymi.

sygn. akt VP 328/19

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym 27 listopada 2019 roku K. B. (1) i A. S. domagały się zasądzenia na ich rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ż. kwoty po 15 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami z opóźnienie od dnia doręczenia pozwu (tj. 23

grudnia 2019 roku) tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną w związku z rozstrojem zdrowia wywołanym przez mobbing. W uzasadnieniu wskazały, że pozwana dopuściła aby wobec nich stosowany był mobbingu i nie czyniła nic aby temu przeciwdziałać, naruszając w ten sposób przepisy kodeksu pracy. Podniosły, że były uporczywie nękanie i zastraszane przez bezpośrednich przełożonych, wobec powódek była także stosowana przemoc psychiczna, ponadto były poniżane i pozbawiane praw pracownika, odwoływano im bez przyczyny zaplanowany urlop.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Potwierdziła fakt zatrudnienia powódek, zgodnie z zawartymi umowami o pracę, lecz zaprzeczyła aby występowały na terenie zakładu zarzucone zachowania. Kwestionowała roszczenie powódek co do zasady jak i co do wysokości wskazując, że świadczenia te nie są powiązane z wynagrodzeniem powódek i zostały określone w pozwie uznaniowo. Wskazała, że od listopada 2018 roku obowiązuje u pozwanej regulamin przeciwdziałania mobbingowi, a powódki nie skorzystały z postępowania wyjaśniającego przed komisją antymobbingową. Podniosła, że powódki nie przedłożyły dokumentacji lekarskiej, świadczącej o rozstroju zdrowia spowodowanego mobbingiem. Ponadto podniosła, że o przyznawaniu premii uznaniowej decydował pracodawca, zaś premię frekwencyjną otrzymywano za 100% obecność w pracy. Zarzuciła, że posługiwanie się słowami o stosowaniu przemocy psychicznej przez przełożone wobec powódek stanowiło naruszenie ich dóbr osobistych.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka K. B. (1) była zatrudniona u pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ż. w okresie od 1 lutego 2018 roku do 31 lipca 2018 roku, a następnie od 1 sierpnia 2018 roku do 31 lipca 2019 roku na stanowisku operator montażu. Za wykonywaną pracę otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2 480 zł brutto, dodatek do dojazdu 2,50 zł brutto za każdy dzień roboczy oraz 200 zł brutto za premię frekwencyjną. Średnie miesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2 671,49 zł brutto.

Powódka A. S. była zatrudniona u pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ż. w okresach: od 1 września 2017 roku do 30 listopada 2017 roku (okres próbny), od 1 grudnia 2017 roku do 31 sierpnia 2018 roku, od 1 września 2018 roku do 31 sierpnia 2019 roku oraz od 1 września 2019 roku do 31 sierpnia 2020 roku (czas określony) na stanowisku operator montażu. Za wykonywaną pracę otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2 300 zł brutto, dodatek do dojazdu 2,50 zł brutto za każdy dzień roboczy, 200 zł brutto za premię frekwencyjną oraz 50 zł dodatku stażowego. Średnie miesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2 826,67 zł brutto.

Powódki pracowały na taśmie montażowej.

W dniu 27 listopada 2018 roku pozwana wprowadziła regulamin przeciwdziałania mobbingowi, w którym każdy pracownik, który powziąłby informację bądź uzasadnione przypuszczenie o wystąpieniu mobbingu w miejscu pracy był uprawniony do zgłoszenia tej okoliczności pracodawcy. Pracownik mógł dokonać zgłoszenia przypadku mobbingu, który dotyczył jego lub innej osoby zatrudnionej przez pracodawcę (§ 4 ust. 1). (...) pracodawca utworzył komisję antymobbingową, która składa się z 3 członków (§ 5 ust. 1 i 2 w zw. § 1 ust. 1 zarządzenia Prezesa Zarządu pozwanej).

Pozwana zatrudnia ok. 600 pracowników, w tym 400 pracowników do montażu. Liderzy to osoby które sprawują nadzór na 30 pracownikami i są łącznikiem między biurem a pracownikiem. Przepisy BHP zabraniały posiadania na stanowisku pracy wody, telefonów komórkowych oraz własnych wentylatorów, z uwagi na potencjalne zagrożenie. Pozwana postawiła dystrybutory z wodą, które ustawione były w bezpiecznej odległości od stanowisk i można było z nich korzystać, choć niektórzy pracownicy skarżyli się na dolegliwości brzucha po napiciu się takiej wody. Pracownik zobowiązany był zgłaszać liderowi chęć napicia się wody, czy pójścia do toalety. Pracownicy byli zobowiązani noszenia odzieży roboczej, którą otrzymywali co do zasady raz w roku (albo w razie potrzeby). Premię frekwencyjną otrzymywano co miesiąc za 100% obecność w pracy, premia ta nie przysługiwała pracownikowi, który przebywał na zwolnieniu lekarskim a we wcześniejszym okresie także gdy korzystał z urlopu na żądanie. Pracownicy byli zmuszani do pracy w godzinach nadliczbowych. W pozwanym zakładzie powstały konflikty i napięcia między pracownikami, wynikało to m.in. z faktu, że u niektórych pracowników tolerowano pewne zachowania, za które inni byli ganieni.

Liderka od powódki A. S. nawet w okresie próbnym wymagała wyrobienia wysokiej normy. Powódka była poganiana i krytykowana publicznie, co wywoływało u niej poczucie niskiej wartości. Powódka była dobrym pracownikiem, wyrabiała narzucone normy. Po wodzie z dystrybutora bolał powódkę brzuch. Powódka musiała chować przed liderką swoją wodę (mimo iż inni pracownicy nie musieli tego robić) bo inaczej otrzymywała przy innych pracownikach upomnienia. Powódka mimo choroby nie szła na zwolnienia lekarskie, gdyż bała się, że zostanie zwolniona z pracy. Do pracy chodziła przeziębiona i ostatecznie zachorowała na zapalenie płuc. Bardzo często leaderka podnosiła na nią głos w obecności innych pracowników. Mówiono jej, że się do niczego nie nadaje. Zdarzały się sytuacje, że managerzy nie podpisali wniosków urlopowych lub urlopy były odwoływane. Powódka A. S. nie przeszła szkolenia antymobbingowego. Powódka wrzucała do skrzynki pytań pisma, w których pisała, że liderka ją zastrasza i stosuje wobec niej mobbing. Powódka została „karnie” przeniesiona do innej grupy w związku z sytuacją jaka zaistniała pomiędzy nią a innym pracownikiem L. B., która wykorzystując swoją pozycję checkera bezzasadnie zwracała jej wykonane przez powódkę części, odnosila się do niej złośliwie i arogancko. Od tego momentu zaczęła leczenie psychiatryczne. Rozpoznano u powódki zaburzenia depresyjne i lękowe mieszane, a schorzenia te miały bezpośredni związek z sytuacją panującą w pozwanym zakładzie.

Powódce K. B. (1) leaderka rzadko odpowiadała na przywitanie, czy na pytanie. Leaderka miała często nieuzasadnione zastrzeżenia do powódki, podnosiła na nią głos. Powódka otrzymała „ostrzeżenia na piśmie” m.in. za niedomycie pudeł pomimo że czynności mycia wykonywały też inne pracownice. Drugie upomnienie dostała za brak spodni roboczych, mimo, iż zgłosiła ich brak. Powódkę nie pouczono, że może się od tego ostrzeżenia odwołać. Upomnienia były też udzielne ustnie w obecności innych osób. Powódce zwracano uwagę, że spóźnia się między przerwami. Powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, ale w sytuacjach gdy nie mogła, była straszona, że otrzyma niższą premię, a umowa nie zostanie jej przedłużona. Powódka nie dostała premii frekwencyjnej, z uwagi na zgłoszony urlop na żądanie w związku z weselem w rodzinie. Powódka K. B. nie przeszła szkolenia antymobbingowego. Powódka chodziła chora do pracy z uwagi na obawę że zostanie zwolniona, w konsekwencji czego zachorowała na zapalenie płuc. W lipcu 2019 roku nie dostała premii bez żadnego uzasadnienia. Powódka z powodu atmosfery w pracy i postawy leaderki wobec niej kilka razy w miesiącu płakała. Powódka nie korzystała z opieki lekarzy specjalistów, gdyż miała leki uspokajające w domu. Po ustaniu zatrudnienia u pozwanej, powódka odkupiła od osoby rodziny kiosk z totolotkiem i zaczęła prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

dowód: akta osobowe K. B. (1) i A. S., świadectwo pracy k. 14-16, umowa o pracę k. 17, aneks do umowy k. 18, paski zarobkowe k. 19-22, zaświadczenie z 13.02.2020 r. k. 162, informacja o warunkach zatrudnienia k. 30, umowy o pracę k. 31-33, wyliczenie podstawy ekwiwalentu A. S. k. 73, zaświadczenie z 13.02.2020 r. k. 161, wyliczenie podstawy ekwiwalentu K. B. (1) k. 74, regulamin przeciwdziałania mobbingowi wraz z załącznikami k. 76-80, regulamin pracy k. 81- 137, zarządzenie Prezesa Zarządu z 13.06.2019 r. k. 138-139, dokumentacja lekarska k. 274-285, zeznania świadków: W. J. k. 193v-194, K. Ł. k. 194-195, W. D. k.206v-208, A. C. k. 221-222v, P. Ż. k. 222v-223v, E. G. k. 230v-231, E. S. k. 231-231v, P. B. k. 251-252, M. R. k. 252-253, J. P. k. 252, C. C. k. 286v-287, przesłuchanie powódki A. S. k. 287-287v, K. B. (1) k.287v-288v, k. 304v-305

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków W. J., K. Ł., W. D., A. C., P. Ż., E. G., E. S., P. B., M. R., J. P., C. C. i przesłuchanie powódek, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo co do A. S. okazało się uzasadnione i podlegało uwzględnieniu w części, zaś powództwo K. B. (1) było nieuzasadnione i podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 94³ § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94 § 2 k.p.). Na pracodawcy ciąży obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

Zgodnie z art. 94 § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 94³ § 4 k.p.).

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie i występując do sądu to pracownik musi wykazać okoliczności stosowania lub zaistnienia u pracodawcy bezprawnych działań kwalifikujących się jako zjawisko mobbingu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Działania pracodawcy muszą być więc jednocześnie uporczywe i długotrwałe oraz polegać na nękaniu lub zastraszaniu pracownika (wyrok SN z dnia 8 grudnia 2005 r., sygn. I PK 103/05). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia (wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r., sygn. II PK 112/06). Dopiero wykazanie przez pracownika wszystkich okoliczności uzasadniających roszczenie oparte na zarzucie mobbingu pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie SN z dnia 24 maja 2005 r. sygn. II PK 33/05).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114, wskazał, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi **na obiektywnych kryteriach**. Przepis art. 94³ § 2 kp dotyczy uzewnętrznionych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście wystąpił mobbing. Przy ocenie niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co z zakresu mobbingu pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika. Mobbing wiąże się z ciężącym na pracodawcy obowiązkiem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, który dotyczy nie tylko fizycznego środowiska pracy, ale również czynników wpływających na dobry stan psychiczny pracowników. Elementem definiującym mobbing jest uporczywe i długotrwałe działanie agresora (mobbera). Mobbing może być reakcją na pewne uchybienia w pracy pracownika, lecz pracodawca powinien reagować zgodnie z prawem i zasadami współżycia społecznego w celu dyscyplinowania pracownika.

Podobne stanowisko zajął Sąd Okręgowy w Gliwicach OZ w Rybniku w wyroku z dnia 9.04.2015 r. (sygn. akt IX Pa 14/15).

Przy ustaleniu wysokości odszkodowania za doznaną krzywdę pracownik powinien wykazać przede wszystkim rozmiar doznanego krzywdy (stopień cierpienia psychicznego i fizycznego), ich intensywność, czas ich trwania, jak również nieodwracalność następstw doznanego krzywdy. Takie ujęcie zadośćuczynienia wynika z tego, że w przypadku mobbingu pełni ono głównie funkcję kompensacyjną. Innymi słowy, ma ono pracownikowi wynagrodzić doznaną krzywdę (wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2017 r. sygn. I PK 206/16). Zasądzona kwota powinna pełnić też wobec pracodawcy funkcję prewencyjną.

Rozstrój zdrowia powinien być poparty stosowną dokumentacją medyczną. Rozstrój zdrowia wywołany powinien być konkretnie przez mobbing a nie związany ogólnie z pracą.

Na wstępie zauważyć należy, iż pomimo wprowadzonej w pozwanym zakładzie w 2018 r. Procedury Antymobbingowej, pozwana nie przeszkoliła pracowników w tym zakresie. Samo wprowadzenie odpowiedniej procedury nie może być uznawane za działanie realnie przeciwdziałające mobbingowi, co zresztą potwierdzają okoliczności niniejszej sprawy. Zgromadzony materiał dowodowy wskazuje że polityka pozwanej w tej dziedzinie sprowadzał się do

tego aby bezprawnie wymuszać na pracownikach w takich sytuacjach aby wycofywali się z oskarżeń i aby nie używali słowa „mobbing”. A przyjęte zasady organizacyjne polegająca na tym, że wszelkie sprawy pracownicy mogli załatwiać tylko ze swoimi bezpośrednimi przełożonymi (team leaderami) powodowały, że zaistniały warunki do tego aby sytuacje mobbingowe pojawiały się. Bezspornie takie sytuacje były znane osobom na wyższych szczeblach organizacyjnych pozwanej mimo tego nie było przez długi okres żadnej reakcji pracodawcy na te sytuacje. Słuchani w charakterze świadków przełożeni powódki wskazywali, że wiedzieli o tym, że powódka A. S. leczy się psychiatrycznie („na depresję”) i że zgłaszane był „konfliktowe sytuacje”. W ocenie Sądu powódka A. S. wykazała, że w zakładzie pozwanej dopuszczano się wobec niej zachowań mobbingowych w wyniku których doznała rozstroju zdrowia. Zachowania leaderki W. D. i pracownicy L. B. wobec niej powodowały, że powódka czuła się gorszym pracownikiem, czuła się ośmieszona i poniżona, wymagająca mniejszego szacunku. Powódka mimo, iż był dobrym pracownikiem, nie była równo traktowana z pozostałymi pracownikami i pozbawiano ją wielu uprawnień lub ganiono za zachowanie które u innych było tolerowane. Za bezprawne należy uznać przyjęte u pozwanej sposoby dyscyplinowania pracowników polegające m.in. na wręczaniu pisemnych ostrzeżeń (od których nie przewidziano możliwości odwołania), zawierania umów na krótki okresy pomimo możliwości zatrudniania na czas nieokreślony i następnie straszenie nie przedłużeniem umowy czy grożenie zabranieniem premii. Powyższe działania powodowały m.in. że pracownicy bali się iść na zwolnienie lekarskie pomimo choroby czy odmawiać zostania w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji wpływało na ich zdrowie i życie rodzinne. Wadliwa u pozwanego była organizacja pracy zmuszająca pracowników do poświęcania przerwy w pracy na przyniesienie sobie części czy sprzątanie stanowiska. Powódka wskutek popsucia się maszyny (i jej nie naprawiania) została zobowiązana do ciężkiej pracy ręcznej. Nieprawidłowe było również ciągle publiczne zgłaszanie uwag powódce (i forma wyrażania tych uwag) oraz pozwalanie L. B. na niewłaściwe zachowania wobec powódki, a następnie za zaistniałą sytuację z ww. osobą winą obciążenie również powódkę i przeniesienie je „karnie” do innej grupy. Pozwana tolerowała taki stan rzeczy (jeśli wręcz nie inspirowała), sprowadzając zachowania mobbingowe podejmowane wobec powódki jako reakcja innych pracowników na rzekomą niewłaściwą postawę powódki czy twierdząc, że to był tylko konflikt między pracownikami.

Mając na uwadze powyższe, w pkt 1 wyroku, Sąd uznał, że spełnione zostały ustawowe przesłanki do przyznania zadośćuczynienia powódce A. S. i adekwatne kwotą zadośćuczynienia dla niej będzie trzykrotność jej średniego miesięcznego wynagrodzenia (8 480,01 zł). Bierność pracodawcy w obliczu zgłaszanych nieprawidłowości czy nawet ciche popieranie (inspirowanie) działań noszących znamiona patologii wpływa na wysokość zasądzonej kwoty. Odsetki ustawowe za opóźnienie określone zostały od dnia 23 grudnia 2019 roku. W pozostałej części powództwo zostało oddalone (pkt 2 wyroku).

W pkt 3 wyroku Sąd mając na uwadze, iż powództwo A. S. zostało uwzględnione tylko w połowie, na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego.

W pkt 4 wyroku, zgodnie z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c., co do kwoty 2 826,67 zł nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

W pkt 5 wyroku, Sąd działając zgodnie z art. 100 k.p.c. w zw. z 113 u.k.s.c. stosownie do wyniku procesu nakazał pobrać na rzecz Skarbu Państwa od pozwanej stosownie do wyniku procesu kwotę 473,92 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

W pkt 6 wyroku Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki A. S. kosztami sądowymi. Sąd miał na uwadze, że powódka działała w sposób lojalny i nie przedłużała postępowania.

W świetle poczynionych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych, powódka **K. B. (1)** nie wykazała wszystkich przesłanek określonych w art. 94³ § 3 k.p., w szczególności związku przyczynowego pomiędzy stosowanymi wobec niej zachowaniami mobbingowymi a rozstrojem zdrowia, nie wykazała też samego rozstroju zdrowia. Nie można za taki rozstrój uznać faktu, że czasem płakała w pracy lub że bez wskazań lekarza samodzielnie, okazjonalnie aplikowała sobie jakieś leki na uspokojenie. Powódka nie przedłożyła żadnej dokumentacji medycznej wskazujące, że w przedmiotowym okresie cierpiała na jakieś schorzenia i to schorzenie które miałyby być spowodowane mobbingiem

w pracy. Zauważyć należy, iż po ustaniu zatrudnienia u pozwanej, powódka podjęła i prowadzi własną działalność gospodarczą, co tłumaczone było przez nią koniecznością znalezienia sobie źródła utrzymania ale w ocenie Sądu świadczy to także o tym, że ewentualne zachowania mobbingowe w pracy wobec niej nie wpłynęła na jej stan zdrowia. Nadto Sąd nie uznał także pewnych zgłaszanych w pozwie zachowań jako mobbingowe, gdyż uwagi przełożonej dotyczyły nieprzestrzegania przez powódkę zasad i regulaminu obowiązującego u pozwanej.

Mając powyższe na uwadze w pkt 7 wyroku Sąd oddalił powództwo K. B. (1) w całości.

W pkt 8 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądzając od powódki K. B. (1) na rzecz pozwanej kwotę 3 600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W pkt 9 wyroku Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powódki K. B. (1) kosztami sądowymi. Sąd miał na uwadze, że powódka działała w sposób lojalny i nie przedłużała postępowania.