Sygn. akt VI P 269/19

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2021 r.

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

Przewodniczący: sędzia Joanna Napiórkowska – Kasa

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2021 r. w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa K. R.

przeciwko R. Z.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odsetki

I. Przywraca powódkę K. R. do pracy u pozwanego R. Z. na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądza na rzecz powódki K. R. od pozwanego R. Z. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy z pominięciem okresu pobierania przez powódkę zasiłku chorobowego od dnia 24 maja 2019 roku do dnia 13 czerwca 2019 roku, pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy u pozwanego w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku przy przyjęciu jako podstawę obliczenia tego wynagrodzenia miesięcznie kwotę 2 250,00 zł (dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt złotych 00/100) wraz z odsetkami za opóźnienie za okres od dnia 21 czerwca 2019 roku do dnia zapłaty.

II. Oddala powództwo w zakresie odsetek za okres od dnia wniesienia pozwu do dnia doręczenia pozwu pozwanemu R. Z..

III. Zasądza od pozwanego R. Z. na rzecz powódki K. R. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IV. W pozostałym zakresie nie obciąża pozwanego R. Z. kosztami procesu.

Sygn. akt VI P 269/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 czerwca 2019 roku (data na kopercie) powódka K. R. wniosła o przywrócenie jej do pracy oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego R. Z. wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego od dnia 1 październik 2018 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dnia 24 maja 2019 roku powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy w związku z nieinformowaniem przez nią pracodawcy o zwolnieniach lekarskich. Powódka wskazała, że przyczyna ta jest nieprawdziwa, bowiem o każdym nowym zwolnieniu lekarskim informowała sms-owo pracodawcę, a ponadto był on o nich powiadamiany elektronicznie przez ZUS.

(pozew – k. 1 – 5)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podał, że powódka nie informowała go niezwłocznie o wystawionych jej zwolnieniach lekarskich, pomimo takiego jej obowiązku. Pozwany dodał, że z tego obowiązku nie zwalniało powódki udostępnianie jej zwolnień lekarskich na profilu informacyjnym płatnika składek. Pozwany wskazał również, że uwzględniał powódkę w grafiku pracy oraz, że na zastępstwo za nią musiał nagle zatrudnić inną osobę, ponosząc dodatkowe koszty.

(odpowiedź na pozew – k. 45 – 49)

Pismem procesowym z dnia 22 lutego 2021 roku pozwany uznał powództwo w całości, wnosząc jednocześnie o rozłożenie na 25 rat wynagrodzenia zasądzonego od niego na rzecz powódki oraz o nieobciążanie go kosztami procesu, ze względu na jego trudną sytuację majątkową.

(pismo procesowe z dnia 22.02.2021r. – k. 123 – 124 verte)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. R. była zatrudniona u pozwanego R. Z., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w W., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2018 roku, na stanowisku manicurzystki, na pełen etat. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.250,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 8 – 9, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 43, wydruk z CEIDG – k. 44)

Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich od dnia 19 listopada 2018 roku do 3 grudnia 2018 roku, od dnia 4 grudnia 2018 roku do dnia 18 grudnia 2018 roku (powódka poinformowała o tym zwolnieniu pracodawcę sms-em z dnia 4 grudnia 2018 roku), od dnia 19 grudnia 2018 roku do dnia 7 stycznia 2019 roku (powódka poinformowała o tym zwolnieniu pracodawcę sms-em z dnia 20 grudnia 2018 roku), od dnia 8 stycznia 2019 roku do dnia 28 stycznia 2019 roku (powódka poinformowała o tym zwolnieniu pracodawcę sms-em z dnia 17 stycznia 2019 roku), od dnia 29 stycznia 2019 roku do dnia 25 lutego 2019 roku (powódka poinformowała o tym zwolnieniu pracodawcę sms-em z dnia 28 stycznia 2019 roku), od dnia 26 lutego 2019 roku do dnia 25 marca 2019 roku (powódka poinformowała o tym zwolnieniu pracodawcę sms-em z dnia 26 lutego 2019 roku), od dnia 26 marca 2019 roku do dnia 25 kwietnia 2019 roku (powódka poinformowała o tym zwolnieniu pracodawcę sms-em z dnia 26 marca 2019 roku), od dnia 26 kwietnia 2019 roku do dnia 16 maja 2019 roku (powódka poinformowała o tym zwolnieniu pracodawcę sms-em z dnia 26 kwietnia 2019 roku), od dnia 17 maja 2019 roku do dnia 13 czerwca 2019 roku (powódka poinformowała o tym zwolnieniu pracodawcę sms-em z dnia 21 maja 2019 roku).

Pierwsze zwolnienie lekarskie powódki z listopada 2018 roku zostało przez nią osobiście zawiezione do zakładu pracy dnia 20 listopada 2018 roku, powódka zostawiła je innej pracownicy, która miała je przekazać pozwanemu. Po tym jak okazało się, że zwolnienie to zagubiono, powódka przesłała je jeszcze raz mailowo pracodawcy. Powódka powiadamiała o kolejnych zwolnieniach pracodawcę drogą sms-ową. Powódka wskazywała też, że od grudnia 2018 roku lekarze przesyłają pracodawcy zwolnienia drogą elektroniczną. W odpowiedzi pracodawca wskazywał, że powódka powinna go niezwłocznie powiadamiać o każdym kolejny zwolnieniu lekarskim, gdyż on żadnego zwolnienia drogą elektroniczną nie otrzymał. Pierwsze zwolnienie lekarskie powódki, wystawione jeszcze w listopadzie 2018 roku, powódka wysłała ostatecznie pracodawcy mailem. Przypadki, w których powódka z opóźnieniem informowała pracodawcę o swoich zwolnieniach były spowodowane tym, że była wówczas bardzo skupiona na dziecku, ze względu na zagrożoną ciążę i nie myślała o kwestiach formalnych.

Powódka na początku swojego nieprzerwanego zwolnienia lekarskiego informowała pracodawcę, że zwolnienie jest spowodowane ciążą oraz, że będzie ono kontynuowane do dnia porodu. Pozwany miał pretensje do powódki, że o swoim zwolnieniu trwającym od dnia 19 grudnia 2018 roku zawiadomiła dnia 20 grudnia 2018 roku, a o zwolnieniu trwającym od dnia 8 stycznia 2019 roku zawiadomiła dopiero dnia 17 stycznia 2019 roku i przesłał jej pisemne

oświadczenie w tym przedmiocie. Następnie przesłał powódce takie samo oświadczenie w maju 2019 roku, gdy powódka powiadomiła go o zwolnieniu trwającym od dnia 17 maja 2019 roku - dnia 21 maja 2019 roku.

Pozwany otrzymywał wszelkie zwolnienia lekarskie powódki wystawiane jej po dniu 1 grudnia 2018 roku elektronicznie na skrzynkę w portalu ZUS, skrzynkę tę obsługiwała jego księgowa. Pozwany miał zastrzeżenia do księgowej, że nie przekazuje mu w terminie informacji o zwolnieniach powódki przesyłanych przez ZUS.

W związku z nieobecnością powódki w pracy pozwany zatrudnił na umowę cywilnoprawną innego pracownika.

Powódka urodziła dziecko dnia 20 czerwca 2019 roku.

(dowód: zwolnienia lekarskie – k. 11 – 17, korespondencja sms – k. 22 – 30, zestawienie zwolnień lekarskich – k. 75, zeznania świadka M. R. – protokół rozprawy z dnia 02.06.2020r. od 00:14:51 do 00:43:31, zeznania powódki K. R. – protokół rozprawy z dnia 17.11.2020.r od 00:05:18 do 00:36:51, oświadczenia pozwanego – k. 32 – 35, zeznania pozwanego R. Z. – protokół rozprawy z dnia 17.11.2020r. od 00:36:51 do 01:27:13, faktura – k. 64)

Dnia 24 maja 2019 roku powódka odebrała przesłane jej pocztą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. W uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę jako jego przyczynę pracodawca podał ciężkie złamanie przez powódkę zasad współpracy obowiązujących w zakładzie pracy poprzez ciągłe i notoryczne ignorowanie próśb i oświadczeń przełożonego co do niezwłocznego informowania przełożonego o przyznaniu zwolnień lekarskich, na skutek czego biznes stracił klientów, a co za tym idzie finanse. Pracodawca dalej wskazał, że zdarzenia te miały miejsce w dniach 19 grudnia 2018 roku, 8 stycznia 2019 roku oraz 16 maja 2019 roku.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 31)

Powódka pobierała z ZUS zasiłek chorobowy w okresie od 24 maja 2019 roku do 13 czerwca 2019 roku, w łącznej kwocie 1.359,12 zł brutto.

(dowód: pismo z ZUS z dnia 30.11.2020r. – k. 111)

Pozwany w 2020 roku zanotował stratę w wysokości 54.288,54 zł na prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, a także stratę w wysokości 21.226,55 zł z tytułu obrotu kapitałami pieniężnymi. Pozwany został również zwolniony z obowiązku opłacania należności z tytułu składek na ZUS za luty 2021 roku.

(dowód: PIT-36L – k. 125 – 127, PIT-8C – k. 144 – 145, pismo z ZUS – k. 173)

Pozwany zamknął salon, w którym pracowała powódka.

(dowód: zeznania pozwanego R. Z. – protokół rozprawy z dnia 17.11.2020r. od 00:36:51 do 01:27:13)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadka i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność. Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania powódki i jej męża, są one ze sobą zgodne i spójne, a ponadto znajdują potwierdzenie w przedłożonych dokumentach, czy zdjęciach korespondencji sms-owej. Jeśli chodzi o zeznania męża powódki Sąd miał na uwadze, że jedyna wykazana dokumentacją hospitalizacja powódki miała miejsce na przełomie stycznia i lutego 2019 roku, a informacja o zwolnieniu lekarskim za ten okres została przez powódkę wysłana pracodawcy tego samego dnia, w którym zwolnienie zostało wypisane. Odnośnie zeznań pozwanego Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim pozwany twierdził, że o tym, że powódka będzie cały czas na zwolnieniach ze względu na zagrożoną ciążę dowiedział się dopiero w maju 2019 roku. Przeczą temu zarówno zeznania powódki i jej męża, jak również sms wysłany pozwanemu przez powódkę dnia 17 stycznia 2019 roku, w którym powódka wyraźnie wskazuje, że na pewno będą kolejne zwolnienia. Stąd też nie są

wiarygodne zeznania pozwanego w zakresie, w jakim twierdzi, że spodziewał się, że powódka wróci do pracy w maju 2019 roku, jednocześnie pozwany przyznał, że już w listopadzie 2018 roku wiedział, że powódka jest w ciąży.

Sąd nie oparł się na zwolnieniu lekarskim z k. 10 akt sprawy, jest ono bowiem nieczytelne.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy oraz o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Podstawą materialnoprawną roszczenia powódki jest art. 56 § 1 KP, zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. W niniejszej sprawie powódka powoływała się na nieprawdziwość stawianych jej w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zarzutów, bowiem każdorazowo informowała pracodawcę o swoich zwolnieniach lekarskich.

W tym miejscu należy zauważyć, że zgodnie z art. 213 § 2 KPC Sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. W niniejszej sprawie pozwany pismem procesowym z dnia 22 lutego 2021 roku uznał powództwo. Z analizy całokształtu sprawy nie wynika, aby uznanie powództwa było sprzeczne z prawem, czy z zasadami współżycia społecznego. Niewątpliwie powódka miała prawo do podniesienia roszczenia o przywrócenie do pracy, które jest możliwe do uwzględnienia, stąd też uznanie powództwa w tym zakresie nie może być uznane za sprzeczne z prawem. Nie sposób również doszukać się sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Sąd nie widzi również potencjalnego zmierzania przez pozwanego do obejścia prawa. Niewątpliwie pracodawca mógłby w drodze porozumienia zawartego z powódką samodzielnie cofnąć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i wypłacić jej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, takie jego działanie byłoby zgodne z prawem. Wobec tego uzyskanie tego samego przez powódkę w drodze wydania wyroku po uznaniu powództwa przez pozwanego nie prowadzi w żaden sposób do obejścia prawa i uzyskania skutków, które nie mogłyby być inną drogą uzyskane przez strony stosunku pracy. Reasumując, Sąd jest w niniejszej sprawie związany uznaniem powództwa przez pozwanego. Sąd miał na uwadze, że w toku postępowania pozwany argumentował, że już nie prowadzi działalności związanej z usługami kosmetycznymi, w której pracowała powódka, co jego zdaniem przemawiałoby za niemożnością faktycznego przywrócenia powódki do pracy. Należy wskazać, że pozwany jest przedsiębiorcą, który nie ogranicza się do jednej gałęzi prowadzonej działalności, wobec czego jest możliwe, że zamierza znowu się przebranżowić i otworzyć taki zakład, lub nawet już go otworzył, do którego będzie mógł przywrócić powódkę. Sytuacji tej nie należy utożsamiać z likwidacją zakładu pracy, którą należy rozumieć jako całkowite, stałe i faktyczne jego unieruchomienie jako całości (wyrok S.N. z dnia 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88). Likwidację pracodawcy należy łączyć z utratą jego bytu prawnego, a nie faktyczną likwidacją placówki zatrudnienia (wyrok S.N. z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98). Należy w tym miejscu wskazać, że nie jest możliwym zlikwidowanie osoby fizycznej występującej w roli pracodawcy w trybie zbliżonym przykładowo do spółek handlowych, czy spółdzielni. Przepisy prawa nie przewidują postępowania likwidacyjnego w odniesieniu do przedsiębiorcy – osoby fizycznej. Likwidacja pracodawcy w tej sferze obejmuje formalny stan związany z wyrejestrowaniem działalności w organie ewidencyjnym oraz faktyczne i trwałe zaprzestanie prowadzonej działalności przez osobę fizyczną. W niniejszej sprawie pozwany w istocie doprowadził do reorganizacji prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej – zmieniając rodzaj usług. Okoliczności takiej nie należy utożsamiać z faktyczną likwidacja pracodawcy, która może stać się ujemną przesłanką do przywrócenia do pracy w tym pracownika objętego szczególną ochroną.

Wobec uznania powództwa przez pozwanego Sąd przywrócił powódkę do pracy w pozwanym na poprzednie warunki pracy i płacy. Jednocześnie powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Roszczenie to znajduje podstawę w art. 57 § 1 i 2 KP, zgodnie z którymi pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc; jeżeli jednak umowę o pracę rozwiązano z pracownicą w okresie

ciąży, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. W niniejszej sprawie powódka w momencie otrzymania oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była w ciąży, wobec czego jest spełniona przesłanka z art. 57 § 1 i 2 KP. Uznanie powództwa co do tego roszczenia jest zgodne z prawem i nie prowadzi do jego obejścia. Sąd zasądził więc na rzecz powódki od pozwanego wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, z tym jednak zastrzeżeniem, że pominął okres pobierania przez powódkę zasiłku chorobowego od dnia 24 maja 2019 roku do dnia 13 czerwca 2019 roku, mając na uwadze, że za ten okres powódka zachowała prawo do innego świadczenia, wobec czego nie ma podstaw do jej wzbogacenia poprzez wypłacenie za ten sam okres wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Jako miesięczne wynagrodzenie za pracę należne powódce Sąd przyjął wynagrodzenie w kwocie 2.250,00 zł brutto, które wynika z niekwestionowanego przez powódkę zaświadczenia z k. 43 akt sprawy.

Sąd miał również na uwadze, że powódka wnosiła o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Sąd uznał, że pierwszym dniem naliczania odsetek może być dzień doręczenia pozwu przez pozwanego, kiedy to pozwany dowiedział się o roszczeniu powódki. Z akt sprawy wynika, że odpis pozwu został odebrany przez pozwanego dnia 21 czerwca 2019 roku, wobec czego Sąd przyznał odsetki od dnia 21 czerwca 2019 roku, oddalając jednocześnie powództwo w zakresie odsetek za okres od dnia wniesienia pozwu do dnia doręczenia pozwu pozwanemu.

W toku postępowania pozwany wniósł o rozłożenie zasądzonego na rzecz powódki świadczenia na 25 rat, co miałoby mu umożliwić spłatę tego zobowiązania. Zgodnie z art. 320 KPC w szczególnie uzasadnionych wypadkach sąd może w wyroku rozłożyć na raty zasądzone świadczenie, a w sprawach o wydanie nieruchomości lub o opróżnienie pomieszczenia - wyznaczyć odpowiedni termin do spełnienia tego świadczenia. Jak wskazuje się w orzecznictwie uprawnienie przewidziane w art. 320 KPC przysługuje sądowi w szczególnie uzasadnionych wypadkach, a więc w sytuacjach, w których ze względu na stan majątkowy, rodzinny, czy zdrowotny spełnienie zasądzonego świadczenia byłoby dla pozwanego niemożliwe do wykonania lub w każdym razie bardzo utrudnione i narażałoby jego lub jego bliskich na niepowetowane szkody (wyrok SA w Szczecinie z dnia 29 października 2020 roku, sygn. akt I ACa 394/19). Ochrona, jaką zapewnia pozwanemu art. 320 KPC nie może być stawiana ponad ochronę powoda w procesie cywilnym i wymaga uwzględnienia wszelkich okoliczności sprawy, w tym uzasadnionego interesu powoda (wyrok SA w Łodzi z dnia 13 stycznia 2021 roku, sygn. akt I ACa 1002/20). W niniejszej sprawie pozwany powoływał się na swoją trudną sytuację finansową przedstawiając zeznanie podatkowe za 2020 rok, z którego wynikało osiągnięcie przez niego straty na prowadzonej działalności gospodarczej, a także wskazując na trudności w prowadzeniu działalności w branży gastronomicznej związane z pandemią COVID-19. Sąd miał jednak na uwadze, że pozwany jednocześnie nie przedstawił żadnego materiału dowodowego, który miałby wykazywać jego niezwykle trudną sytuację materialną i rodzinną, w szczególności nie podał on, czy posiada jakieś inne aktywa, czy prowadzi jakąkolwiek inną działalność, jakie posiada oszczędności, czy możliwości zarobkowania, jak wyglądają przychody jego gospodarstwa domowego i poziom jego zobowiązań, ewentualnie wierzytelności które posiada wobec osób trzecich. Bez tego nie sposób uznać, aby zachodził ten szczególny, wyjątkowy wypadek, który uzasadnia zastosowanie instytucji rozłożenia świadczenia na raty z art. 320 KPC. Jednocześnie nie można pominąć sytuacji powódki, której należne jest wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i której interesy nie mogą być ignorowane. Ma ona prawo do wymagania całej należnej jej kwoty. Tylko szczególna sytuacja uzasadniałaby odejście od tej reguły i rozłożenie świadczenia na raty. Pozwany winien wykazać z większą dokładnością okoliczności, które miałyby za taką szczególną sytuacją przemawiać. Niewątpliwie sama strata na działalności gospodarczej nie wystarczy do zastosowania art. 320 KPC, bowiem oprócz prowadzenia tej działalności pozwany może mieć inne aktywa, oszczędności, jego gospodarstwo domowe może uzyskiwać przychody z pracy innej osoby, ponadto zeznania podatkowe za rok 2020 nie przedstawiają jak kształtuje się sytuacja biznesowa pozwanego w 2021 roku, w szczególności, czy nadal wykazuje on stratę na swej działalności, czy może się przebranżowił, bądź założył jakąś nową działalność. Bez wykazania szczegółowo swojego stanu finansowego, rodzinnego, nie sposób zastosować rozłożenia świadczenia zasądzonego w wyroku na raty. Reasumując Sąd nie uwzględnił wniosku pozwanego opartego na art. 320 KPC, ponieważ pozwany nie zdołał wykazać, że faktycznie w niniejszej sprawie zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek w rozumieniu tego przepisu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.), zasądzając na rzecz powódki od pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd odwołuje się w tym miejscu do argumentacji wskazanej wyżej co do nieuwzględnienia wniosku pozwanego o rozłożenie świadczenia na raty. Z tych samych względów Sąd nie uznał, aby zasadnym było odstąpienie na podstawie art. 102 KPC od zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego od pozwanego na rzecz powódki.

W pozostałym zakresie nie obciąża pozwanego R. Z. kosztami procesu, przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.