

Sygn. akt IV P 490/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Izabela Wawrzynów

Ławnicy: W. C., A. M.

Protokolant: Agnieszka Kohyt

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 września 2013 r. w. W.

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o.w. W.

o ustalenie za nieważne oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powód A. K. pozwem z dnia 3 czerwca 2013 r. domagał się od strony pozwanej (...) Sp. z o.o.w. W. o uznanie za bezskuteczne złożone oświadczenie woli powoda z dnia 26 kwietnia 2013r. i ustalenie, że stosunek pracy łączący strony istnieje nadal oraz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż w dniu 23 kwietnia 2013r. przedłożył pracodawcy podanie o urlop. Pismo to złożył na skutek konfliktu z przełożoną, panią B. G. (1), kiedy to niesłusznie został oskarżony o niedopełnienie obowiązków pracowniczych. W dniu 24 kwietnia 2013r. powód w telefonicznej rozmowie został poinformowany przez Dyrektora O. Logistyki i (...), Panią B. M., iż jeżeli nie zgodzi się na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, to zostanie zwolniony dyscyplinarnie oraz poleciła powodowi zgłosić się u niej w dniu 26 kwietnia 2013r. Dnia 26 kwietnia 2013r. powód stawił się na umówionym spotkaniu, licząc, że przełożona będzie dążyć do wyjaśnienia zaistniałej sytuacji i odbędzie z powodem rozmowę na ten temat. Niestety spotkanie nie miało charakteru rozmowy. Powód został przyjęty na stojąco i w obawie przed rozwiązaniem dyscyplinarnym, pod wpływem silnych emocji i stresu od razu wręczył podanie o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Na polecenie przełożonej Pani B. M., powód w podaniu wskazał datę 18 kwietnia 2013r. za datę porozumienia, a więc czas kiedy łączył go z pozwaną stosunek pracy. Składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron znajdował się pod wpływem silnego stresu i wzburzenia emocjonalnego, wywołanego konfliktem w pracy z dnia 18 kwietnia 2013r., a zatem działał w sytuacji wyłączającej świadome i swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie woli.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Bank zachodni (...) S.A.w. W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, iż wbrew twierdzeniom powoda strona pozwana miała zastrzeżenia do jakości świadczonej przez niego pracy. W dniu 23 kwietnia 2013r. B. G. (1) otrzymała za pośrednictwem portierni, wniosek powoda o

urlop od 18 do 22 kwietnia 2013r., a następnie od 23 kwietnia 2013r. do 17 maja 2013r. żądanie zaległego urlopu wypoczynkowego. Równocześnie A. K. zwrócił pracodawcy klucze do biurka, kartę identyfikującą umożliwiającą mu wejście do budynku, telefon komórkowy, książkę z Banku (...) oraz kartę M.. Mając na uwadze, że takie zachowanie powoda budziły wątpliwości pracodawcy co do intencji powoda, dyrektor B. M. zwróciła się do powoda o wyjaśnienie i wobec okoliczności niemożności kontynuacji współpracy ustaliła z powodem, iż łączący strony stosunek pracy zostanie rozwiązany za porozumieniem stron. W konsekwencji w dniu 26 kwietnia 2013r. powód złożył podanie o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Dyrektor zaakceptowała jego prośbę wskazując, iż stosunek pracy został rozwiązany z dniem 30 kwietnia 2013r. i równocześnie mając na uwadze nieobecność powoda w pracy wskazała, iż jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy od dnia 18 kwietnia 2013r. W ocenie strony pozwanej powód nie znajdował się pod presją, gdyż pismo o rozwiązaniu umowy o pracę przygotowywał w domu, co wyklucza działanie pod wpływem presji lub stresu. Powód nie wykazał przy tym na czym presja miała by polegać, jeśli nawet, czego pozwany nie potwierdza. Powód w ocenie strony pozwanej porzucił pracę i dawało to pracodawcy możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. W związku z tym nie można w ocenie strony pozwanej oceniać negatywnie działania strony pozwanej, która mając świadomość konsekwencji dla pracownika rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym przystąpiła na propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. K. był zatrudniony w pozwanym Banku (...) S.A. od dnia 01 stycznia 2012 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. obsługi pracowników w Pionie (...) Zasobami Ludzkimi. Do obowiązków powoda należało: prowadzenie spraw dotyczących parkingów, prowadzenie bazy floty samochodowej, współpraca w zespole w zakresie zarządzania kartami flotowymi (zamawianie, wymiana, blokowanie), rozliczanie kosztów zakupu paliwa i akcesoriów, prowadzenie spraw związanych z mandatami karnymi i nieopłaconymi miejscami parkingowymi.

W pozwanym Banku kartami paliwowymi głównie zajmował się D. Z.. W czasie jego nieobecności powód przejmował jego zakres zadań. Powód posiadał dostęp do bazy kart flotowych.

Bezpośrednim przełożonym powoda była B. G. (1) kierownik zespołu.

Dowód: w aktach osobowych powoda, w tym:

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 02 stycznia 2012 r.
- karta stanowiskowa k.29-32,
- zeznania świadka B. G. k.51, płyta k. 53
- zeznania powoda A. K. k.51, płyta k.53.

W dniu 17.04.2013r. B. G. (1) wracając z delegacji, w drodze powrotnej z W., nie mogła dokonać płatności za paliwo. Jedna z kart płatniczych służbowych nie działała. W związku z tym zadzwoniła do A. K., który zastępował D. Z., o sprawdzenie przyczyn tego stanu rzeczy. Powód nie ustalił przyczyny, gdyż miał trudności z połączeniem się z bazą (...). Ostatecznie B. G. (1) zapłaciła za paliwo gotówką.

W dniu 18.04.2013r. w godzinach rannych, Pani kierownik sprawdził w systemie przyczynę braku możliwości dokonania płatności i okazało się, że karta była zablokowana. Odblokowanie zajęło jej kilka sekund.

Dowód: -zeznania świadka B. G. k.51, płyta k. 53.

Po odblokowaniu karty Pani kierownik razem z D. Z. podjęli dyskusję z powodem na temat nie działającej karty. w trakcie rozmowy powód zdenerwował się i używając wulgarnych słów wyszedł z Banku. Pracownicy Banku próbowali

nakłonić powoda, aby wrócił do pracy, ale on nie odbierał od nich telefonów, nie odpowiadał na smsy i nie wrócił do pracy.

Dowód: -zeznania świadka B. G. k.51, płyta k. 53

-zeznania powoda A. K. k.51, płyta k.53.

W dniu 19.04.2013r. jak i 22.04.2013 powód również nie przyszedł do pracy i nie usprawiedliwił swojej nieobecności.

W dniu 23.04.2013r. napisał podanie o urlop wypoczynkowy w dniach od 18-22.04.2013r. i złożył je na portierni łącznie z kluczami do biurka, kartą identyfikującą, umożliwiającą wejście do budynku, telefonem komórkowym, książką z Banku (...) oraz kartą M..

Tego samego dnia w godzinach popołudniowych do powoda zadzwoniła dyrektor obszaru (...) B. M., która oświadczyła, że nie wyraża zgody na udzielenie mu urlopu z datą wsteczną. W rozmowie tej poinformowała A. K., że jego ostatnie zachowanie daje pracodawcy możliwość rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym i żeby w związku z tym zastanowił się nad ewentualnym wnioskiem o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. W tym celu zaprosiła powoda na spotkanie w dniu 26.04.2013r. o godz. 9.00.

Przed spotkaniem, poza miejscem pracy, powód przygotował pismo o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Nikt ze strony pozwanej nie był przy tym obecny. Z nikim nie konsultował trybu rozwiązania, nie czuł takiej potrzeby, gdyż znał konsekwencje rozwiązania umowy w tym trybie. Kilka lat wcześniej był działaczem związkowym i znał przepisy kodeksu pracy. Nie było to również pierwsze tego typu oświadczenie składane przez powoda.

Podanie o rozwiązanie umowy o pracę napisał siedząc sam na ławce. W tym czasie nie leczył się psychiatrycznie, nie brał żadnych leków.

Dowód: -zeznania powoda A. K. k.51, płyta k.53.

W dniu 26.04.2013r. doszło do spotkania powoda z jego przełożoną dyrektor O. B. M. oraz B. Ś.. Na spotkanie powód przyniósł podanie o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Dyrektor, po przeczytaniu pisma zasugerowała powodowi, aby w związku z niewyjaśnionymi nieobecnościami wpisał datę rozwiązania stosunku pracy na dzień 18.04.2013r., co powód niezwłocznie uczynił przekazując podanie dyrektor.

Spotkanie odbywało się w spokojnej atmosferze. Strony zwracały się do siebie po imieniu. W czasie spotkania nie rozmawiano o ewentualnym dyscyplinarnym zwolnieniu powoda. Nikt nie groził A. K. takim trybem rozwiązania stosunku pracy. Nie składano mu w tym zakresie żadnego pisma.

Dowód: - pismo powoda z dnia 18.04.2013r. k.8,

- zeznania B. Ś. k.51, płyta 53.

-zeznania powoda A. K. k.51, płyta k.53.

W dniu 02.05.2013r. znajoma zawiozła powoda na ostry dyżur psychiatryczny. Lekarz psychiatra stwierdził u A. K. zaburzenia adaptacyjne, depresyjne i przepisał doraźne leki.

W dniu 07.05.2013r. powód zwrócił się do lekarza psychiatry w Poradni Rejonowej. Po konsultacji lekarskiej powód otrzymał zwolnienie lekarskie od dnia 18.04.2013r. do 10.05.2013r.

Dowód: - karta Konsultacyjna I. Przyjęć z dnia 2.05.2013r. k.7,

- zwolnienie lekarskie z dnia 7.05.2013r. akta osobowe

-zeznania powoda A. K. k.51, płyta k.53.

Pismem z dnia 7.05.2013r. powód złożył oświadczenie woli o dotyczące uchyleni się od skutków prawnych rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. W uzasadnieniu powód wskazał, że w czasie podpisywania oświadczenia znajdował się pod wpływem silnego stresu i składał je pod presją dyscyplinarnego zwolnienia.

Dowód : - oświadczenie powoda z dnia 7.05.2013r. k.7.

Pracodawca nie wyraził zgody na uchylenie się powoda od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli.

Bezsporne

Średnie, jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3300 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie strony pozwanej o wysokości wynagrodzenia powoda k.33.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w całości nie zasługiwało na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie w zasadzie bezspornym jest, iż strony w dniu 26 kwietnia 2013 r. podpisały porozumienie o rozwiązaniu łączącego je stosunku pracy z dniem 18 kwietnia 2013 r.

Powód zakwestionował złożone oświadczenie woli domagając się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwaną.

Odpowiedzi na pytanie, czy w ogóle można zakwestionować podpisane porozumienie, należy szukać w odpowiednich regulacjach Kodeksu cywilnego. Zgodnie z tym Kodeksem, strona składająca oświadczenie woli (np. o zawarciu porozumienia rozwiązującego umowę o pracę) może uchylić się od jego skutków prawnych, jeżeli zostało ono złożone dla pozorów, pod wpływem błędu, groźby bezprawnej lub w stanie wyłączającym świadomość lub swobodne wyrażenie woli (art. 82-87 k.c.).

W przedmiotowej sprawie powód zgłosił zarzut, iż porozumienie z dnia 26.04.2013r. podpisał w stanie silnego emocjonalnego wzburzenia, ograniczającego racjonalną ocenę sytuacji. Wskazał przy tym, iż działał w sytuacji wyłączającej świadome i swobodne podjęcie decyzji i wyrażenie woli. Złożenie przedmiotowego oświadczenia zostało na powódzie wymuszone przez pracodawcę. Powód nie przejawiał woli rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Zaś do złożenia oświadczenia woli doszło na skutek nacisków ze strony pracodawcy. Powód wówczas działał w obawie, że jeśli nie podpisze porozumienia, stosunek pracy łączący go ze stroną pozwaną zostanie rozwiązany bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie tzw. dyscyplinarnym.

W tym miejscu należy wskazać, iż zgodnie z przepisem art. 84 § 1 k.c. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej.

Zgodnie natomiast z § 2 ww. artykułu można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści.

Należy podkreślić, iż w ramach przedmiotowego postępowania dopuszczalne było zatem jedynie badanie, czy powód działał pod wpływem błędu czy też nie. Ze względu na to że łączący strony stosunek pracy został rozwiązany na mocy

porozumienia stron, nie ma podstaw do badania zasadności przyczyn, które spowodowały podjęcie przez pozwanego pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, bowiem brak ku temu podstaw prawnych.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów jako że żadna ze stron nie podważyła w toku postępowania skutecznie ich wiarygodności i autentyczności.

Sąd dał również wiarę konkretnym, logicznym i wewnętrznie spójnym zeznaniom świadków B. G. (1)/k.51/ i B. Ś. /k.51 verte/. Natomiast zeznaniom powoda Sąd dał wiarę tylko częściowo w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym/k. 51/.

W ocenie Sądu powód składając pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, nie znajdował się w stanie wykluczającym możliwość świadomego i swobodnego podjęcia decyzji i wyrażenia woli.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że powód przyszedł na spotkanie z dyrektorem O. z gotowym pismem o rozwiązanie stosunku pracy w trybie porozumienia stron. Pismo to jak sam zeznał sporządził samodzielnie na ławce przed biurem, kilka dni po telefonicznej informacji o ewentualnym rozwiązaniu stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Ta rozpiętość czasowa pomiędzy rozmową telefoniczną powoda z dyrektorem, a rzeczywistym spotkaniem, na którym składane było oświadczenie, wyklucza możliwość działania powoda pod wpływem stresu lub presji. Minęło bowiem kilka dni w trakcie których powód mógł ochłonąć, skonsultować się z kimś i podjąć właściwą dla siebie decyzję.

Sam przebieg spotkania również nie wskazuje aby powód działał w sytuacji wykluczającej świadome i swobodne wyrażenie woli.

Z zeznań powoda bezspornie wynikało, iż atmosfera podczas spotkania była spokojna. Strony zwracały się do siebie po imieniu i w dniu składania oświadczenia nikt nie groził powodowi zwolnieniem dyscyplinarnym. Nie było nigdy takiego pisma i nie podejmowano w ogóle tego tematu.

Wprawdzie w dniu 23.04.2013r. dyrektor obszaru (...) B. M., w telefonicznej rozmowie poinformowała powoda, że w świetle jego ostatniego zachowania (nieusprawiedliwionego niestawiennictwa w pracy) pracodawca ma możliwość rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, ale podczas spotkania w dniu 26.04.2013r. nie kontynuowano tego tematu.

W wyżej opisanym zachowaniu strony pozwanej Sąd nie dopatrył się niczego złego. Gdyż od dnia 18.04.2013r. miał nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy.

W ocenie Sądu powód podpisując przedmiotowe porozumienie działał w pełni świadomie. Należy wskazać, iż sam powód przyznał, iż znał konsekwencje rozwiązaniem umowy o pracę w trybie porozumienia stron, gdyż w latach wcześniejszych był aktywnym członkiem związku zawodowego i znał przepisy prawa pracy, a w historii swojego zatrudnienia nie raz składał pracodawcy takie oświadczenie woli. Powód zeznał bowiem /k.51, płyta k.53//: „, W dniu 26.04.2013r. o 09:30 przyszedłem na spotkanie, które odbyło się ok. 09:45. przed spotkaniem, siedząc na ławce przed biurem, rozmyślając jak ta rozmowa będzie przebiegać podjąłem decyzję, że napiszę podanie o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Z nikim nie rozmawiałem o tym rozwiązaniu. To nie było moje pierwsze rozwiązanie za porozumieniem stron. To była moja 5-6 praca. Nie czułem potrzeby aby skonsultować telefonem od dyrektora z prawnikiem albo inspektorem pracy. Napisałem to pismo siedząc na ławce sam, nikt ze strony pozwanej nie był przy tym obecny. Wtedy nie leczyłem się psychiatrycznie, nie brałem żadnych leków. Znam różne tryby rozwiązania umowy o pracę. Orientuję w różnicach między wypowiedzeniem, dyscyplinarnym zwolnieniem, a rozwiązaniem za porozumieniem stron, gdyż byłem kiedyś działaczem związkowym.”

W tym miejscu należy wskazać, iż choć z materiału dowodowego zebranego w sprawie nie wynika w żadnej mierze jakoby spotkaniu z dnia 26.04.2013 r. towarzyszyła jakaś szczególnie nerwowa atmosfera, to nawet gdyby przyjąć, iż powód podpisując porozumienie działał pod wpływem stresu to zgodnie z ugruntowaną już linią orzecniczą stres

związany z nerwową atmosferą towarzyszącą czasami podpisywaniu porozumienia nie jest jeszcze wystarczającą podstawą do powoływania się na stan wyłączający świadomość lub swobodne wyrażenie woli (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2012 r. sygn. akt I PKN 582/01).

Argumentem pozwalającym na "wycofanie się" z porozumienia nie jest też brak wiedzy pracownika co do wszystkich następstw prawnych porozumienia, co w niniejszej sprawie nie ma miejsca. Dopiero wyraźnie naganne zachowanie pracodawcy, przejawiające się np. w "zmuszeniu" do podpisania porozumienia pod groźbą wręczenia całkowicie nieuzasadnionego oświadczenia o rozwiązaniu , może być podstawą do zakwestionowania porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 04 marca 2004 r., sygn. akt I PK 435/03, z dnia 22 stycznia 2004 r., sygn. akt I PK 199/03).

W tym miejscu należy wskazać, iż postępowanie cywilne, a takim bez wątpienia jest postępowanie przed Sądem Pracy ma kontrydiktoryjny charakter, czego wyrazem jest dyspozycja art. 232 k.p.c., określająca obowiązek stron do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, co z kolei jest potwierdzeniem reguły z art. 6 k.c., wyznaczającej sposób rozłożenia ciężaru dowodu. Podkreślić należy, że reguły art. 6 k.c. i 232 k.p.c. nie określają jedynie zakresu obowiązku zgłaszania dowodów przez strony, ale rozumiane muszą być w ten sposób, że strona która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał. Ponadto samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001r., I PKN 660/00, Wokanda 2002/7-8/44).

Ciężar dowodu określa wynik merytoryczny sporu (sprawy) w sytuacji krytycznej, gdy strona nie udowodni faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Tak więc przepis art. 6 k.c. jest w istocie normą decyzyjną w tym znaczeniu, że przesądza on w określonych sytuacjach o sposobie wyrokowania sądu w postaci oddalenia powództwa.

Powód wbrew ciężącemu na nim ciężarowi dowodu w żadnej mierze nie wykazał w toku procesu, jakoby w istocie zagrożono mu zwolnieniem dyscyplinarnym gdyby nie zgodził się na rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Z uwagi na powyższe Sąd nie dał wiary jego zeznaniom w tym zakresie.

W przedmiotowej sprawie nie było zatem żadnych podstaw aby przyjąć, iż powód podpisał przedmiotowe porozumienie w stanie wyłączającym świadomość lub pod wpływem groźby zwolnienia dyscyplinarnego.

Z uwagi na powyższe, na podstawie powołanych powyżej przepisów, należało orzec jak w pkt I sentencji wyroku.

W pkt. II. wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu na zasadzie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W orzecznictwie przyjmuje się, że podstawę do zastosowania art. 102 k.p.c. stanowią konkretne okoliczności danej sprawy przekonujące o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. Stanowią je zarówno fakty związane z samym procesem, jak i leżące poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2012 r., sygn. akt I UZ 86/12, opubl. LEX nr 1228427). Na zastosowanie przepisu art. 102 k.p.c. wpływa również uzasadnione subiektywne przekonanie strony o słuszności swojego stanowiska (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1979 r., sygn. akt III PR 78/79, opubl. OSPiKA 1980, nr 11, poz. 196). Należy mieć na uwadze, że sposób skorzystania z przepisu art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie - a jeśli tak, to w jakim zakresie - od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 07.09.2012 r., I ACa 746/12, opubl. LEX nr 1223206).

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie zastosowanie przepisu art. 102 k.p.c. uzasadnione jest trudną sytuacją finansową powoda.