

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2014 r.

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

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 czerwca 2014 r. w. W.

sprawy z powództwa **D. C.**

przeciwko **Syndykowi masy upadłości (...)Business (...) Sp. z o.o.w. W.**

o zapłatę odszkodowania, sprostowanie świadectwa pracy

I. oddała powództwo;

II. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

III. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powód D. C. w pozwie z dnia 10 lipca 2013 r. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 22741 zł brutto tytułem odszkodowania za wydanie nieprawidłowego świadectwa pracy oraz jego sprostowanie a ponadto zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Powód nie zgodził się z zasadnością rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Zarzucił też, że wystawione świadectwo pracy posiada szereg niezgodności z przepisami kodeksu pracy oraz Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania. Całkowicie niezgodny z rzeczywistym stanem faktycznym jest punkt 4 podpunkt 6 świadectwa. 7 czerwca 2013 r. rozwiązano z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia przy czym pracodawca błędnie wskazał przyczynę ustania stosunku pracy jako wypowiedzenie umowy o pracę, realizując tym samym normę art. 36¹ § 1 kp tj. wypowiedzenia umowy o pracę z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (umowę wypowiedział w imieniu pracodawcy syndyk), jednocześnie łamiąc wskazaną normę rozwiązując umowę o pracę bez wypowiedzenia zamiast ją wypowiedzieć skracając termin wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca.

Ponadto w świadectwie nie wskazano czy pracownik wykorzystał i w jakim wymiarze urlop na żądanie. Nie zostały również wskazane należności ze stosunku pracy niezaspokojone przez pracodawcę.

W wyniku złożonego wniosku o sprostowanie świadectwa pracy syndyk masy upadłości K. N. sprostował świadectwo pracy w zakresie zmiany dat trwania stosunku pracy. Odmówił jednocześnie sprostowania świadectwa w zakresie podstawy rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie syndyk podtrzymał, iż podstawą wypowiedzenia umowy o pracę był art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Z powyższych przyczyn powód domagał się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w związku z wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy.(k. 2-6)

W odpowiedzi na pozew pozwany syndyk masy upadłości (...)Business (...) Sp. z o.o.w. W.wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że pomiędzy stronami toczy się w IV Wydziale Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście postępowanie z powództwa powoda przeciw pozwanemu. Sprawa ta dotyczy rzekomo wadliwego rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Pozwany wskazał, że nieuprawnione jest twierdzenie powoda jakoby tytułując rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym pozwany wypowiedział ją a nie rozwiązał w trybie art. 52 § 1 k.p.

Odnosząc się do wadliwości treści wydanego świadectwa pracy pozwany wskazał, że świadectwo to jest zgodne ze wzorem świadectwa pracy stanowiącym załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1995 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu jego wydawania i prostowania.

Pozwany zarzucił ponadto, że powód żądając odszkodowania w związku z wydaniem, w jego ocenie, nieprawidłowego świadectwa pracy powinien wykazać zasadność dochodzonego roszczenia. Podstawą bowiem do istnienia roszczenia o odszkodowanie jest poniesienie szkody w postaci niemożności podjęcia nowego zatrudnienia z powodu działania pracodawcy. Udowodnienie, że w danym wypadku fakt pozostawania bez pracy wynika z powodu niewydania świadectwa pracy w ustalonym terminie albo też z powodu braku właściwego świadectwa pracy ciąży na pracowniku. Powód zaś w żaden sposób nie wykazał istnienia przesłanek, które umożliwiałyby dochodzenie przez powoda powyższego roszczenia (k. 21-23)

Na rozprawie w dniu 6 maja 2014 r. i 10 czerwca 2014 r. powód cofnął żądanie w zakresie sprostowania świadectwa w punkcie 4 /k.65 /.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 czerwca 1992 r. powód został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powodowi powierzono stanowisko prezesa zarządu pozwanej spółki.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1 czerwca 1992 r. k. 8,

przesłuchanie powoda płyta CD k- 67,

Oświadczeniem z dnia 8 kwietnia 2013 r. pracodawca (...)Business (...) Sp. z o.o.w. W.rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31.07.2013 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano upływ kadencji i wygaśnięcie mandatu prezesa zarządu.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 8.04.2013 r. w aktach osobowych powoda,

Postanowieniem Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Fabrycznej Wydział VIII Gospodarczy dla Spraw Upadłościowych i Naprawczych z dnia 5 czerwca 2013 r. ogłoszono upadłość strony pozwanej obejmującą likwidację jej majątku.

bezsporne

Oświadczeniem z dnia 7 czerwca 2013 r. Syndyk masy upadłości (...) Sp. z o.o.w. W.rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na prowadzeniu przez niego działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy i podejmowaniu przez niego działań na szkodę pracodawcy.

Oświadczenie to zostało powodowi doręczone w dniu 12 czerwca 2013 r.

Dowód: oświadczenie z dnia 7.06.2013 r. w aktach osobowych powoda,

W dniu 12 czerwca 2013 r. syndyk wystawił powodowi świadectwo pracy, w którym wskazał, iż powód był zatrudniony u strony pozwanej od 5 kwietnia 1991 r. do 7 czerwca 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku prezesa. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W punkcie 4 pdpkt wskazano iż powodowi naliczono ekwiwalent pieniężny za 13 dni oraz że nie korzystał z urlopu na podstawie art. 167² k.p.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 12.06.2013 r. w aktach osobowych powoda,

przesłuchanie powoda płyta CD k- 67,

Pismem z dnia 24 czerwca 2013 r. powód zwrócił się do pozwanego z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy. Powód zarzucił, iż w świadectwie podano nieprawidłową datę zakończenia pracy na 7 czerwca 2013 r. zamiast 12 czerwca 2013 r. zgodnie z datą otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód zarzucił również iż błędnie wskazano sposób ustania stosunku pracy. Nadto nie wskazano czy pracownik wykorzystał i w jakim wymiarze urlop na żądanie.

Dowód: wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 24.06.2013 r. w aktach osobowych powoda,

przesłuchanie powoda płyta CD k- 67,

W odpowiedzi na wniosek powoda w sprawie sprostowania świadectwa pracy syndyk przyznał, iż istotnie w świadectwie powinna być podana data zakończenia pracy zgodnie z dniem dostarczenia pracownikowi przez pocztę listu poleconego z rozwiązaniem umowy o pracę, a więc z dniem 12 czerwca 2013 r. W związku z tym syndyk zobowiązał się wystawić powodowi sprostowane w tym zakresie świadectwo pracy.

Jednocześnie syndyk nie zgodził się, że świadectwo pracy zostało wystawione po terminie albowiem zostało wystawione zaraz po otrzymaniu zwrotnego potwierdzenia odbioru przesyłki pocztowej, w dniu 17 czerwca 2013 r. a więc pięć dni po rozwiązaniu umowy o pracę.

Syndyk nie zgodził się również z poglądem powoda, że na świadectwie podany jest niezgodny z rzeczywistym stanem faktycznym sposób rozwiązania umowy o pracę. Syndyk nie zastosował w wypowiedzeniu przepisu art. 36¹ § 1 k.p. gdyż to nie ogłoszenie upadłości stało się powodem wypowiedzenia umowy o pracę. Podstawą był art. 52 § 1 pkt 1 k.p. a przyczyną ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i podejmowanie przez powoda działań na szkodę zakładu pracy.

Dowód: pismo syndyka z dnia 2.07.2013 r. w aktach osobowych powoda,

Pozwem z dnia 21 czerwca 2013 r. skierowanym przeciwko stronie pozwanej powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 45481,23 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p.

Wyrokiem z dnia 16 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w. W. w sprawie o sygn. akt IV P 581/13 zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 26 870,41 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 16 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty i powództwo w pozostałym zakresie oddalił.

W uzasadnieniu do powyższego orzeczenia Sąd Rejonowy wyjaśnił, iż powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. Powód wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 45 481,23 zł stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia. Natomiast z treści art. 60 k.p. wynika, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia

za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Tym samym Sąd przyjął iż odszkodowanie należne powodowi powinno odpowiadać wynagrodzeniu powoda za okres od 7 czerwca 2013 r. do 31 lipca 2013 r. Na rzecz powoda należało zatem zasądzić kwotę 26870,41 zł.

Dowód: wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 stycznia 2014 r. k – 125 akt IV P 581/13 z uzasadnieniem

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 15 327,36 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach k. 24

Powód po rozwiązaniu umowy przez stronę pozwaną wysyłał oferty pracy drogą mailową, przez portale internetowe.

Powód informował w ofertach, że poszukuje pracy w charakterze kierownika produkcji lub produkt managera. W przypadku zainteresowania jego ofertą prosił o kontakt telefoniczny.

Powód wraz z ofertami wysyłał CV. Powód opisywał wykształcenie, przebieg pracy zawodowej, zainteresowania. Na tym etapie nie podawał informacji, że została z nim rozwiązana umowa o pracę w trybie art. 52 k.p.

W Urzędzie Pracy nie ma ofert pracy dla powoda. Powód nie rejestrował się jako osoba bezrobotna, ponieważ dla potencjalnego pracodawcy „nie wyglądałoby to ładnie”.

Powód poszukuje zatrudnienia na stanowisku kierownika, prezesa lub dyrektora.

Dowód: korespondencja mailowa k – 69- 70,

przesłuchanie powoda płyta CD k- 67,

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powód D. C. ostatecznie domagał się zasądzenia kwoty 22 741 zł brutto tytułem odszkodowania za wydanie nieprawidłowego świadectwa pracy.

Jak ustalono w przedmiotowej sprawie oświadczeniem z dnia 7 czerwca 2013 r. Syndyk masy upadłości C.Business (...) Sp. z o.o.w. W.rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bez zachowania okresu wypowiedzenia. Taki sposób rozwiązania umowy o pracę znalazł odzwierciedlenie w świadectwie pracy z dnia 12 czerwca 2013 r. Pracodawca w punkcie 3a podał, iż „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” Jednocześnie wyrokiem z dnia 16 stycznia 2014 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w. W.w sprawie o sygn. akt IV P 581/13 zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 26 870,41 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 16 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p.

Przechodząc do rozważań dotyczących zgłoszonego przez powoda roszczenia należy na wstępie zauważyć, że rozwiązując z powodem umowę w dniu 7 czerwca 2013 r. bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 2 k.p., pracodawca nie mógł wystawić mu innego świadectwa pracy. Zgodnie z przepisem art. 97 § 1 k.p. pracodawca jest bowiem w związku z rozwiązaniem (lub wygaśnięciem) stosunku pracy obowiązany wydać świadectwo pracy i ma to uczynić "niezwłocznie", a więc jeszcze przed ewentualnym zweryfikowaniem z inicjatywy pracownika przez sąd pracy legalności zastosowanego trybu rozwiązania umowy.

Uznanie określonego rozwiązania za niezgodne z prawem przesądza o wadliwości wydanego pracownikowi wcześniej świadectwa pracy. Okoliczność ta uzasadnia dochodzenie przez pracownika zryczałtowanych roszczeń odszkodowawczych określonych w art. 99 § 1 i 2 k.p.

Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez zakład pracy wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 k.p.), niezależnie od przyznanego mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 i 58 k.p.).

Zgodnie z art. 99 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Analiza powyższego przepisu wskazuje, iż dla powstania roszczenia o wypłatę odszkodowania konieczne jest spełnienie trzech przesłanek:

1. niewydanie w terminie bądź wydanie niewłaściwego świadectwa pracy,
2. szkoda poniesiona przez pracownika,
3. związek przyczynowy pomiędzy szkodą a niewydaniem w terminie bądź wydaniem niewłaściwego świadectwa pracy.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1978 r. (I PRN 107/78) w świetle art. 99 § 2 k.p. odszkodowanie z powodu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy nie mógł uzyskać z tego powodu nowej pracy pomimo podejmowanych w tym kierunku starań, co sam powinien udowodnić. (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)

Należy podkreślić, iż art. 99 § 1 przewiduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy nie za samo niewydanie w terminie świadectwa pracy lub wydanie nieprawidłowego świadectwa pracy, a jedynie za szkodę, jaką pracownik poniósł wskutek otrzymania niewłaściwego świadectwa pracy, polegającą na pozostawaniu przez pracownika bez pracy z tego powodu. A zatem szkoda pracownika polega na utracie wynagrodzenia, które mógłby otrzymać, gdyby podjął pracę po otrzymaniu prawidłowego świadectwa pracy.

Na tę okoliczność powód nie przedstawił żadnych dowodów. Nie wskazał zakładów pracy, w których szukał zatrudnienia i nie został zatrudniony, z powodu braku świadectwa pracy.

W trakcie przesłuchania powód wyjaśnił, że po rozwiązaniu umowy przez stronę pozwaną wysyłał oferty pracy drogą mailową, przez portale internetowe. W wysyłanych ofertach podawał, że poszukuje pracy w charakterze kierownika produkcji lub produkt managera a w przypadku zainteresowania jego ofertą prosił o kontakt telefoniczny. Powód podał też, że wraz z ofertami wysyłał CV, w którym opisywał wykształcenie, przebieg pracy zawodowej, zainteresowania. Na tym etapie nie podawał informacji, że została z nim rozwiązana umowa o pracę w trybie art. 52 k.p. W tej sytuacji powód, w ocenie sądu, nie wykazał aby przyczyną odmowy zatrudnienia przez potencjalnego pracodawcę był sposób rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Z korespondencji mailowej nie wynika aby powód wraz z ofertą wysyłał świadectwo pracy. W mailu z dnia 18.01.2014 r. /k.69/ powód podaje, że poszukuje pracy w charakterze kierownika produkcji lub produkt managera i że w załączeniu przesyła CV. Podobne informacje zostały zawarte w mailu z dnia 0.02.2014 r. /k.69/. Nie można przyjąć też, że powód poniósł szkodę w postaci pozbawienia go prawa do zasiłku dla bezrobotnych albowiem jak sam wyjaśnił nie rejestrował się jako osoba bezrobotna, ponieważ dla potencjalnego pracodawcy „nie wyglądałoby to ładnie”.

W świetle powyższego sąd uznał, iż powód nie wykazał w niniejszej sprawie, iż fakt pozostawania bez pracy wynikał z niewłaściwego świadectwa pracy wydanego mu przez pozwanego pracodawcę.

Niezależnie od powyższych rozważań zauważyć należy, że odszkodowanie, którego domaga się powód, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

Wynagrodzenie określone w art. 99 § 2 dotyczy *expressis verbis* świadczenia, które pracownik mógłby uzyskać, gdyby podjął pracę po otrzymaniu prawidłowego świadectwa pracy. „Podstawą obliczenia tego odszkodowania nie powinno być więc wynagrodzenie otrzymywane u pracodawcy, który zaniedbał obowiązku wydania prawidłowego świadectwa pracy, lecz wynagrodzenie, które pracownik uzyskałby gdyby podjął zatrudnienie” (J. Iwulski, W. Sanetra Kodeks s. 311). Niezasadne więc było domaganie się przez powoda odszkodowania w wysokości 22 741 zł, która to kwota odpowiadała wysokości wynagrodzenia powoda za 6 tygodni otrzymywanego u strony pozwanej (miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 15 327,36 zł brutto.). Powód nie wykazał kwoty zarobków u potencjalnego pracodawcy, która mogłaby stanowić podstawę wyliczenia odszkodowania.

Ponadto wskazać należy, że jak zauważa SN w uchwale z dnia 13 lipca 1976 r. ./ I PZP 22/76/, pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez zakład pracy wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 k.p.), niezależnie od przyznanego mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 i 58 k.p.).

Jednakże odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy może być przyznane tylko w zakresie szkody nie wyrównanej przyznanym odszkodowaniem z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu do powyższej uchwały SN wyjaśnił, że jeżeli odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wyrównuje całkowicie utratę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przez okres 6 tygodni, to wówczas - z braku przesłanki warunkującej odszkodowanie z art. 99 § 1 i § 2 k.p. w postaci szkody - nie przysługuje już pracownikowi roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez zakład pracy wskutek wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Częściowe zaś pokrycie szkody odszkodowaniem z art. 56 i 58 k.p. powoduje odpowiednie zmniejszenie odszkodowania z art. 99 § 1 i § 2 k.p.

Należy zauważyć, że powód na mocy wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieście IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 stycznia 2014 r. otrzymał odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 26870,41 zł, która to kwota przekracza wynagrodzenie za okres 6 tygodni, którego domaga się powód w niniejszym postępowaniu.

W świetle powyższego sąd uznał, iż roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie w związku z czym powództwo oddalono i orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Na rozprawie w dniu 6 maja 2014 roku powód, za zgoda strony pozwanej, cofnął powództwo w zakresie roszczeń dotyczących sprostowania świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku.

Natomiast w myśl art. 355 § 1 i 2 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. Z tych względów Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku.

W pkt III wyroku Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu w oparciu o przepis art. 102 kpc.

Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z przepisu art. 102 k.p.c. w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępianie, a jeśli tak to, w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Zatem ustalenie czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", o których mowa w art. 102 k.p.c., ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie Sądu (vide: post. SN z 26.01.2007r., V CSK 292/06, Lex nr 232807).

W niniejszej sprawie Sąd zważył, iż za zasadnością zastosowania art. 102 k.p.c. przemawia zwłaszcza sytuacja majątkowa powoda, który od momentu rozwiązania umowy o pracę ze stroną pozwaną poszukuje zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.