

Sygn. akt IV P 164/17

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 30 sierpnia 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko D. F.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 25 sierpnia 2017r. powód R. S. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego D. F. tytułem wynagrodzenia za przepracowane przez niego godziny nadliczbowe w okresie od maja 2016r. do marca 2017r. tj. kwot: 537,65 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od 11 czerwca 2016r. do dnia zapłaty, kwoty 709,51 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od 11 lipca 2016r. do dnia zapłaty, 710,26 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od 11 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty, 701,63 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od 11 września 2016r. do dnia zapłaty, 709,51 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od 11 października 2016r. do dnia zapłaty, 710,26 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od 11 listopada 2016r. do dnia zapłaty, 581,01 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od 11 grudnia 2016r. do dnia zapłaty, 676,63 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od 11 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty.***

***Pozwany D. F. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.***

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. S. zatrudniony był w firmie (...) prowadzonej przez D. F. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 kwietnia 2016r., jako operator koparko-ładowarki, brukarz, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego obowiązującego w danym roku kalendarzowym (k.6, akta osobowe).

W okresie trwania stosunku pracy powód otrzymywał co miesiąc wynagrodzenie w wysokości wynikającej z zawartej umowy o pracę tj. w wysokości wynagrodzenia minimalnego ( bezsporne).

Praca w firmie u pozwanego wykonywana jest w dniach od poniedziałku do piątku, zasadniczo w godzinach od 7.00 do 15.00 ( zeznania świadków: M. M. k.26-26v, J. N. k.27, M. S. k.27-27v, T. L. k.74, M. W. k.74-74v, zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc k.51-51v).

Specyfika pracy w firmie (...) była taka, że przede wszystkim praca wykonywana była na powietrzu, w różnych miejscach i wykonywanie pracy danego dnia uzależnione było od warunków atmosferycznych, a więc zdarzało się, że w dniu, w którym była nieodpowiednia pogoda, to pracownicy pracowali krócej, byli zwalniani do domu, a innego dnia pracowali dłużej ( zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc k.51-51v, zeznania świadków: M. M., J. N. k.27, M. S. k.27-27v, T. L. k.74, M. W. k.74-74v).

W okresie od czerwca 2016r. do listopada 2016r. pracownicy firmy pozwanego, w tym powód, wykonywali pracę na terenie (...) sp. z o.o. w Z. ( informacja k.39). Powód poprosił pozwanego o udostępnienie mu samochodu ciężarowego celem przewiezienia, po godzinach pracy, żużlu z terenu S. do miejsca zamieszkania jego partnerki życiowej i pozwany wyraził na to zgodę ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.41v, 51-51v, k.74v-75 ). W dniach 24 i 25 sierpnia 2016r. powód na terenie S. załadował koparką żużel na samochód ciężarowy prowadzony przez K. B. i powód następnie przesiadł się ten samochód na bazie i zawiózł ten żużel do miejsca docelowego (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, kwit wagowy k.43,44, zeznania świadka K. B. k.50v-51, 51v-52).

W styczniu i lutym 2017r. powód pracował przy odśnieżaniu, przy remontach pojazdów na bazie i nie pracował wtedy codziennie, tylko wtedy, gdy został wezwany przez pozwanego ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.41v, k.74v-75). Pozostali pracownicy także w tych miesiącach pracowali na bazie, robiąc porządki, naprawiając pojazdy, ale nie codziennie ( zeznania świadków: M. M., J. N.).

Pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy (zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc k.51-51v).

Lista obecności była stworzona, była dostarczona pracownikom, znajdowała się w busie wożącym pracowników do i z pracy, ale obowiązek podpisywania tej listy nie był przestrzegany przez pracodawcę ( zeznania świadków: M. M., J. N., M. S., T. L., zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Pozwany był codziennie na prowadzonych przez siebie budowach, on decydował, że danego dnia pracownicy pracują krócej, a innego dnia odrabiają godziny ( zeznania świadków: J. N., M. S. , T. L., zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 lipca 2017r. za wypowiedzeniem dokonany przez powoda (k.7, akta osobowe).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda, zasądzenia na jego rzecz od pozwanego wynagrodzenia za przepracowane przez niego godziny nadliczbowe w okresie maja 2016r. do marca 2017r., w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy art.3 kpc, który stanowi, iż strony obowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontrydiktoryjności w procesie, co oznacza, że ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych a działania sądu z urzędu jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach. Zatem sąd orzeka na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez strony i w przedmiotowej sprawie również sąd swoje rozstrzygnięcie oparł na tym materiale dowodowym przedstawionym przez strony, tym bardziej, że strony były reprezentowane przez fachowych pełnomocników.

Powód, jako pracownik zatrudniony w firmie pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy winien – zgodnie z art. 129§1 kp, świadczyć pracę przez 5 dni w tygodniu, 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo.

Zgodnie z art. 149 § 1 k.p., obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą. W szczególności, zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm.), pracodawca jest obowiązany założyć i prowadzić odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w niedzielę i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dodatkowe dni wolne od pracy, dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Ewidencja czasu pracy ma zasadnicze znaczenie dowodowe w sprawach o roszczenia pracowników o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy może w konkretnej spornej sytuacji być to, że sąd da wiarę zapiskom pracownika lub zeznaniom świadków w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych (por. wyr. SN z 25.8.1998 r. w sprawie I PKN 114/98, oraz wyr. SN z 4.10.2000 r. w sprawie I PKN 71/00, a także wyr. SN z 23.11.2001 r. w sprawie I PKN 678/00), z zastrzeżeniem że pracownik zobowiązany z racji zajmowanego stanowiska do ewidencjonowania własnego czasu pracy nie może wywodzić korzystnych dla siebie skutków z nierzetelności tej dokumentacji (por. wyr. SN z 11.1.2008 r. w sprawie I PK 108/07, wyr. SN z 11.12.2007 r. w sprawie I PK 157/07 oraz wyr. SN z 16.11.2000 r. w sprawie I PKN 80/). W wyroku z 27.4.2009 r. w sprawie I PK 213/08 SN uznał, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie, z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Z kolei w wyroku z 5.4.2013 r. SN uznał, że uchybienia pracodawcy w zakresie prowadzenia dokumentacji czasu pracy pracownika nie oznaczają same z siebie, że pracownik pracował w godzinach nadliczbowych tylko na podstawie jego deklaracji. Reguła dowodowa wynikająca z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp nakazuje pracownikowi udowodnienie faktu pracy w godzinach nadliczbowych, on bowiem z tego faktu wywodzi skutki prawne. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których, z wykorzystaniem domniemań faktycznych – art. 231 kpc może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów – art. 233§1) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie (wyr. SN z 21.5.2014 r. w sprawie IPK 24/14). Zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika powoduje, że na jej podstawie nie można ustalić wersji czasu pracy pracownika, co nie zmienia prawa procesowego (dowodowego) bo również w sprawach z zakresu prawa pracy obowiązuje, co do zasady, ogólna reguła, że na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia słuszności twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania (wyr. SN z 30.10.2013 r. w sprawie IIPK 149/13). Zatem to na pracowniku, który domaga się zasądzenia wynagrodzenia za pracę ponad ustalone normy czasu pracy, spoczywa obowiązek udowodnienia, iż świadczył pracę w godzinach nadliczbowych (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp oraz art. 151§1kp). Zaniechanie więc przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia domniemania faktycznego ani prawnego (art. 231 k.p.c., 234 k.p.c.) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika. Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To czy stanowi odzwierciedlenie (fotografię) rzeczywistego czasu pracownika podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym.

Przenosząc wyżej wskazane orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tut. sąd w całości podziela, na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że wprowadzając pozwanego pracodawcę, podczas zatrudniania powoda w firmie nie prowadził ewidencji czasu pracy, o której mowa we wskazanych wyżej przepisach, ale też z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie można, w ocenie sądu, uznać że wiarygodna jest wersja podawana przez powoda, iż wykonywał on pracę w takim rozmiarze w jakim twierdzi. Tym samym sąd nie dał wiary zapiskom powoda, których kserokopia została złożona do akt sprawy, co do dni i godzin jego pracy w firmie pozwanego w okresie objętym sporem.

Poza sporem jest, że powód, podobnie jak i inni pracownicy pozwanego, każdego dnia od poniedziałku do piątku (poza miesiącami zimowymi) rozpoczynali pracę o godz. 7.00.

Pozwany oraz przesłuchani w sprawie w charakterze świadków pracownicy firmy pozwanego: M. M., J. N., M. S., T. L. i M. W. zgodnie zeznali, że pracowali oni w dni powszednie zasadniczo do godz. 15.00; jednakże wobec tego, że praca wykonywana była przez nich na powietrzu i wykonywanie pracy danego dnia uzależnione było od warunków atmosferycznych, to zdarzało się, że w dniu, w którym była nieodpowiednia pogoda, to pozwany decydował, że pracownicy pracują krócej, byli zwalniani wcześniej do domu, a innego dnia pracują dłużej, odpracowując te nieprzepracowane wcześniej godziny. Pozwany oraz wskazani wyżej świadkowie zgodnie też podali, że pozwany był na budowie i dbał o to, aby liczba godzin pracy pracowników zgadzała się i wskazani wyżej pracownicy: M. M., J. N., M. S., T. L. i M. W. nigdy nie mieli zastrzeżeń co do rozliczania ich godzin pracy przez pozwanego. Świadców: M. M., J. N., M. S. i M. W. pracowali w firmie pozwanego w tym samym czasie co powód i według nich, powód pracował w tych samych godzinach co oni, bo razem jeździli i wracali z budowy na bazę i niemożliwym było, aby powód sam zostawał dłużej w pracy. Świadców ci zgodnie opisali ten stan faktyczny, ich zeznania są absolutnie zgodne ze sobą i z zeznań tych świadków wynika, iż niemożliwym jest, aby powód pracował -w miesiącach wskazanych przez niego w wykazie codziennie od godz. 7.00 do 17.00 czy 16.00. Zauważyć należy, że sąd przesłuchał w charakterze świadków pracowników byłych i obecnych firmy pozwanego, wskazanych zarówno przez pozwanego, jak i przez powoda i nikt z tych pracowników nie podał, iżby ktokolwiek w firmie pozwanego notorycznie pracował w takich godzinach jak podawał powód. Zeznania tych świadków: M. M., J. N., M. S., T. L. i M. W. sąd obdarzył wiarą w całości, bo jak już wyżej podniesiono, są zgodne ze sobą, jednakowo opisują stan faktyczny oraz są logiczne. Także i zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości, bo jego zeznania są zgodne w całości z zeznaniami świadków: M. M., J. N., M. S., T. L. i M. W. i jednakowo opisują stan faktyczny.

Natomiast zeznania powoda twierdzącego, że podczas zatrudnienia w firmie pozwanego pracował on w dniach i godzinach wskazanych przez niego w uzasadnieniu pozwu, a te godziny wynikają z jego notatek, których ksero złożył do sądu i według niego-to był jego rzeczywisty czas pracy, pozostają absolutnie gołosłowne, nie poparte żadnymi przekonywującymi dokumentami. Nawet kserokopia notatek powoda złożona do akt sprawy w trakcie trwania procesu wydaje się być niewiarygodna, bo wygląd - kserokopia dokonanych zapisów, nie wskazuje na to, że dokonywane były one na bieżąco. Powód nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających jego słowa co do godzin kończenia przez niego pracy, bo nawet zgłoszeni przez jego świadków nie potwierdzili, iż praca w firmie pozwanego mogła odbywać się w godzinach podanych przez powoda. Wprawdzie świadek K. A. (k.73v-74) zeznała, że powód wyjeżdżał z domu codziennie po godz. 6.00, a wracał po godz. 17.30, ale przecież to nie oznacza, że powód codziennie pracował jako pracownik pozwanego do godz. 17.00 – jak twierdzi powód. K. A. bowiem nie ma wiedzy co powód robił od momentu zakończenia pracy do momentu powrotu do domu, a więc jej zeznania, choć wiarygodne, to jednak nie mogą stanowić dowodu na potwierdzenie, że powód w okresie objętym sporem praktycznie codziennie pracował do godz. 17.00, czasem 16.00.

Zauważyć należy, że powód składał wniosek o złożenie przez pozwanego pracodawcę tarczek tachografów wszystkich kierowców zatrudnionych w okresie objętym sporem, ale jak podał pełnomocnik pozwanego, dokumentów tych już w firmie nie ma. Faktycznie zgodnie z art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 z 20 grudnia 1985 r. w sprawie urządzeń rejestrujących stosowanych w transporcie drogowym (Dz.Urz. WE nr L 370 z 31 grudnia 1985 r. ze zm. i art. 25 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004r. o czasie pracy kierowców ( Dz.U. z 2004r., nr 92, poz. 879), bez względu na rodzaj prowadzonego przewozu, przedsiębiorcy, w których firmach istnieje obowiązek prowadzenia pojazdów z użyciem wykresówek muszą przechowywać tarcze tachografu przez 12 miesięcy. Zatem na moment składania tego wniosku przez powoda tj. w dniu 27 lipca 2018r. pracodawca nie miał obowiązku przechowywania tych tarczek z okresu maj 2016r. do kwiecień 2017r.

Powód także twierdził, że zapisy na bramie godzin wjazdu i wyjazdu samochodów pozwanego z terenu S. w Z. w okresie do czerwca do listopada 2016r. mogłyby stwierdzić godziny wykonywania przez niego i innych pracowników pracy, ale jak wynika z informacji z firmy (...), dokumenty dotyczące wjazdów pojazdów są przechowywane tylko przez 3

miesiące. Powód w toku procesu sam przedstawił 2 przepustki wydane przez firmę (...) dla pojazdu należącego do pozwanego z dnia 24 i 25 sierpnia 2016r., ale – co jest bezspornym, te wyjazdy dotyczą wywozu przez powoda - za zgodą pozwanego, żuźlu na prywatne potrzeby powoda samochodem pozwanego po godzinach pracy. Jak zeznał kierujący wtedy samochodem służbowym pozwanego K. B. (k.50v-51, 51v-52), on miał tylko podstawić ten samochód na teren S., a tam powód miał załadować koparką należącą do pozwanego żuźel i tak faktycznie było. Jak zeznał świadek K. B., wtedy gdy podjechał tym samochodem na teren S., to spośród pracowników pozwanego był tylko powód. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka K. B. – co do istotnych okoliczności, bo są one zgodne z zeznaniami pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc i są wiarygodne w świetle dokumentów. Zatem stwierdzić należy, że wtedy tj. w dniach 24 i 25 sierpnia 2016r. powód istotnie przebywał na terenie S. po godz. 15.00, bo oczekiwał kiedy K. B. podstawi mu ciężarówkę na którą, za zgodą pozwanego, załaduje żuźel i go wywiezie z terenu S. na prywatne potrzeby.

Zauważyć w tym miejscu należy, że powód w wykazie załączonym do pozwu i w zapiskach prywatnych podał, że w dniach 24 i 25 sierpnia wykonywał pracę do godz. 17.00 i te jego twierdzenia są absolutnie nieprawdziwe, bo z tych przepustek wynika, że ważenie, a po niej wyjazd samochodu pozwanego z żuźlem z S. odbył się w dniu 25 sierpnia o godz. 17.04, a w dniu 24 sierpnia o godz. 16.50. Zatem powód podał wprost nieprawdę twierząc i wpisując w wykazie, że wykonywał on w tych dniach pracę na rzecz pozwanego do godz. 17.00, bo – jak wynika z tych dokumentów, wyjazd załadowanych żuźlem samochodów nastąpił o godz. 17.04 i 16.50, a przecież wcześniej powód ładował żuźel koparką, a to nie były czynności wykonywane na rzecz pracodawcy, tylko z uprzejmości pracodawcy – dla własnych prywatnych potrzeb powoda.

Zatem, skoro w tych 2 dniach, dołączone, zresztą przez powoda, dokumenty wskazują, że jego twierdzenia co do godzin jego pracy w tych dniach są nieprawdziwe, to i wiarygodność pozostałych zapisów powoda co do godzin kończenia przez niego pracy, w okresie objętym sporem, jest wątpliwa. Także te zapiski są niewiarygodne z tej przyczyny, że powód podał w wykazie, iż codziennie pracował do godz. 17.00, 16.00, a przecież- jak już wyżej podniesiono, specyfika pracy w firmie pozwanego była taka, że przede wszystkim praca wykonywana była na powietrzu i wykonywanie pracy danego dnia uzależnione było od warunków atmosferycznych, a więc nie mogło być tak jak twierdzi powód, że codziennie pracował do godz. 17.00, bo przecież oczywistym jest, że w okresie kilku miesięcy musiały być dni, w których pracownicy firmy pozwanego nie mogli wykonywać pracy na powietrzu bo np. padał deszcz.

Reasumując więc, wprawdzie pozwany pracodawca postępował nieprawidłowo nie wywiązując się z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, ale z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika w oczywisty sposób, że nie można dać wiary zapiskom pracownika w zakresie godzin kończenia przez niego pracy w okresie objętym sporem, bowiem powód nie wykazał, przy pomocy jakimikolwiek dowodu, iż te jego twierdzenia co do godzin pracy są prawdziwe, wiarygodne lub choćby prawdopodobne. Wręcz przeciwnie, jak już wyżej podniesiono, twierdzenia powoda są niewiarygodne, a jak już wyżej podniesiono, reguła dowodowa wynikająca z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp nakazuje pracownikowi udowodnienie faktu pracy w godzinach nadliczbowych, on bowiem z tego faktu wywodzi skutki prawne.

Zatem sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego iż powód, podczas pracy w jego firmie, nie pracował w godzinach nadliczbowych, bo jak już wyżej podniesiono, twierdzenia pozwanego poparte są dowodami w postaci zeznań świadków; zeznania zaś powoda co do godzin jego pracy, są absolutnie gołosłowne. Zatem żądanie powoda, zasądzenia na jego rzecz od pozwanego wynagrodzenia za przepracowane przez niego godziny nadliczbowe w okresie maja 2016r. do marca 2017r., podlega oddaleniu. Zgodnie bowiem z art. 151§1 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych a za pracę w godzinach nadliczbowych – zgodnie z art. 151<sup>1</sup> §1 kp, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele, święta, nie będące dla pracownika dniami pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto lub 50% za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wyżej określony.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powód bowiem decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia i obciążanie jego kosztami procesu stanowiłoby dla niego znaczną dolegliwość.