

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Krzysztof Bohdan, Halina Kowalczyk

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa R. Z.

przeciwko (...) spółka jawna w G.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie i odprawę

1. oddała powództwo o odprawę i odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 7.800,00 zł;
2. umarza postępowanie co do żądania odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia ponad kwotę 7.800,00 zł;
3. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 18 sierpnia 2020r. powód R. Z., odwołując się od oświadczenia pozwanego pracodawcy tj. (...) sp. z o.o. spółka komandytowa w Z. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 53§1pk1 lit b kp, wnosił o zasądzenie na jego rzecz zadośćuczynienia w wysokości 15.000 zł i trzymiesięcznej odprawy w wysokości 6.600 zł.

Pozwana (...) sp. z o.o. spółka komandytowa w Z. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

W piśmie procesowym z dnia 22 marca 2021r. pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 7800 zł (k.98-101).

W piśmie procesowym z dnia 27 kwietnia 2021r. pełnomocnik powoda oświadczył, że podtrzymuje żądanie zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nim umowy o pracę w wysokości 7800 zł, cofając powództwo ponad tę kwotę i zrzekając się roszczenia, a także podtrzymywał żądanie zasądzenia na rzecz powoda odprawy pieniężnej wysokości 6.600zł.

Pozwana – (...) spółka jawna z siedzibą w Z. (dawniej (...) sp. z o.o. spółka komandytowa w Z. – wydruk z KRS k.17-20, k.121-123) w piśmie procesowym z dnia 30 kwietnia 2021r. wniosła o umorzenie postępowania w zakresie wynikającym z cofnięcia pozwu i zasądzenia na rzecz pozwanego od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w związku z cofnięciem powództwa; w pozostałym zakresie powództwa nie uznawało i wniosło o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. Z. zawarł od dnia 1 lutego 2018r. umowę o pracę z pozwaną (...) sp. z o.o. spółka komandytowa w Z. na stanowisko magazyniera i była to umowa o pracę na czas określony, a od 1 stycznia 2019r. na czas nieokreślony (akta osobowe, k.21,22). Powód pracował jako magazynier, w magazynie tym oprócz powoda zatrudniony był jeszcze jeden pracownik (zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki 00:10:14 nagrania protokołu rozprawy z dnia 11.03.21, zeznania świadka R. W. 00:01:00 nagrania protokołu rozprawy z dnia 18.05.21). Magazyn, w którym pracował powód zajmuje się obsługą klienta na miejscu oraz sprzedażą części na allegro (zeznania świadka R. W.). Oprócz tego magazynu, w firmie były jeszcze dwa magazyny główne i w największym magazynie pracował R. W., zatrudniony w pozwanej spółce od grudnia 2017r. (zeznania świadka R. W., k.119).

Powód w okresie od 28 października 2019r. nieprzerwanie był niezdolny do pracy z powodu choroby, wystawiane były kolejne zaświadczenia lekarskie stwierdzające niezdolność powoda do pracy, także po 26 kwietnia 2020r. aż do 16 sierpnia 2020r., które to zaświadczenia wpływały do portalu (...) (k.24-24v, zeznania świadka A. G. złożone na piśmie- k.83-88v). Pod nieobecność powoda jego pracę wykonywali kierowani tam pracownicy z innych magazynów , w tym i R. W. (zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki 00:10:14 nagrania protokołu rozprawy z dnia 11.03.21, zeznania świadka R. W.).

Pracodawca ustalił, że w dniu 26 kwietnia 2020r. powód wyczerpał okres zasiłkowy i od dnia 27 kwietnia 2020r. nie wypłacał mu zasiłku chorobowego, tylko uznawał nieobecność powoda za usprawiedliwioną (zeznania świadka A. G.).

W dniu 4 czerwca 2020r. pozwany pracodawca zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. o ustalenie okresu zasiłkowego powoda i w piśmie z dnia 25 czerwca 2020r. ZUS poinformował pracodawcę, że 26 kwietnia 2020r. powód wyczerpał okres zasiłkowy obejmujący 182 dni pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego (k.25, 34).

W dniu 15 czerwca 2020r. powód zadzwonił do siedziby firmy z prośbą o wypełnienie dokumentów w celu złożenia do ZUS dokumentów, aby uzyskać świadczenie rehabilitacyjne, przesłane zostały jemu w dniu 16 czerwca niezbędne dokumenty (zeznania świadka A. G.). Powód taki wniosek złożył w dniu 22 czerwca 2020r. ((k.43-44).

Powód od listopada 2019r. nie kontaktował się z prezesem Zarządu pozwanej spółki (...) (zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki 00:10:14 nagrania protokołu rozprawy z dnia 11.03.21).

W piśmie z dnia 10 sierpnia 2020r. pozwany pracodawca złożył wobec powoda oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 53 § 1 ust 1 lit b kp z powodu występującej po jego stronie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tytułu choroby wynagrodzenie, zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące jego niezdolności do pracy wskutek choroby , a pismo to zostało wysłane do powoda drogą pocztową i powód otrzymał to oświadczenie woli w dniu 12 sierpnia 2020r. (k.35-37). Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 12 sierpnia 2020r. i powód otrzymał świadectwo pracy (akta osobowe, k.38).

Lekarz orzecznik ZUS orzeczeniem z dnia 10 sierpnia 2020r. ustalił, że w związku z rokowaniem odzyskania przez powoda zdolności do pracy, istnieją okoliczności uzasadniające ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego i Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia 19 sierpnia 2020r. przyznał powodowi prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 27 kwietnia 2020r. do 25 lipca 2020r. w wysokości 90% podstawy wymiaru i od 26 lipca 2020r. do 12 sierpnia 2020r. w wysokości 75% wymiaru podstawy a prawo do

świadczenia rehabilitacyjnego za okres po ustaniu zatrudnienia tj. od 13.08.2020 do 23.10.2020 zostanie ustalone w terminie późniejszym (k.43-44). Po otrzymaniu tej decyzji ZUS pozwany pracodawca wypłacił powodowi świadczenie rehabilitacyjne za okres od 27 kwietnia 2020r. (k.44v).

Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 2600 zł (k.61).

Po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy obowiązki powoda na stałe przejął R. W., a w dniu 29 października 2020r. pozwany pracodawca zawarł umowę o pracę z G. M. na stanowisko magazyniera, który wykonuje obowiązki które uprzednio w magazynie nr2 wykonywał R. W. (zeznania świadka R. W., k.117-118

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy i akt osobowych powoda, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przy żadną ze stron. Sąd także dał wiarę w całości zeznaniom świadka A. G. złożonym na piśmie, bo świadek ta wyczerpująco odpowiedziała na wszystkie pytania, a jej zeznania korelują z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Zeznania te są także zgodne z zeznaniami Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc. Zeznania T.R. są także zgodne z zeznaniami świadka R. W. oraz dokumentami złożonymi do akt sprawy, a więc należy obdarzyć walorem wiarygodności Zeznania świadka R. W. należy także obdarzyć walorem wiarygodności, bo są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, zeznaniami T.R., a także nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Zresztą i zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc (00:11:55 nagrania protokołu rozprawy z dnia 18.05.21) nie zawierają sprzeczności z zeznaniami wyżej wymienionych świadków czy T. R., a więc także są wiarygodne.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z nim umowy o pracę, nie zasługuje na uwzględnienie.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 12 sierpnia 2020r. w związku z jednostronnym oświadczeniem woli pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu wyczerpania zasiłku chorobowego w wysokości 182 dni oraz upływu okresu 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Zgodnie z art. 53 § 1 ust 1 lit b kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową. Zatem - jak wprost brzmi przepis, pracodawca w przypadku zaistnienia okoliczności przewidzianych w §1 ust1 lit b art. 53 kp nie musi, a tylko może podjąć decyzję o rozwiązaniu z danym pracownikiem stosunku pracy.

Pozwany pracodawca taką decyzję wobec powoda, w zaistniałym stanie faktycznym, podjął i decyzja ta odpowiada prawu. Poza sporem bowiem jest, że pozwany pracodawca, składając wobec powoda przedmiotowe oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim stosunku pracy na podstawie art. 53 § 1 ust 1 lit b kp, uczynił to już po upływie okresu ochronnego tj. po wykorzystaniu przez powoda 182 dniowego okresu zasiłkowego i po 3 pierwszych miesiącach pobierania przez niego świadczenia rehabilitacyjnego. Zatem skoro niezdolność powoda do pracy objęta zaświadczeniami lekarskimi, a tym samym okres pobierania przez niego wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego przekroczyła 182 dni i zakończyła się w dniu 26 kwietnia 2020r., a następnie powód od 27 kwietnia 2020r. pobierał przyznane jemu świadczenie rehabilitacyjne, to pracodawca mógł już po dniu 27 lipca 2020r. na podstawie art. 53 § 1 ust 1 lit b kp podjąć decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Zatem przedmiotowe oświadczenie woli pozwanego pracodawcy dokonane zostało zgodnie z treścią tego przepisu i było prawidłowe pod względem formalnym.

Jak brzmi wprost treść tego przepisu, pracodawca może, ale nie musi, w sytuacji przewidzianej w art. 53 § 1 ust 1 lit b kp, rozwiązać z takim pracownikiem umowę o pracę. Zatem przepis ten nie nakłada na pracodawcę obowiązku

rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy pracownik wykorzystał okres zasiłkowy i pobierał przez 3 pierwsze miesiące przyznane mu świadczenie rehabilitacyjne, a jedynie stwarza pracodawcy możliwość zerwania więzi prawnej w tym trybie, jeżeli pracodawca stoi na stanowisku, że nie może kontynuować zatrudnienia (np. wyr. SA w Katowicach z 9.10.1991 r. sprawie III APr 254/91). Zatem - jak wprost brzmi przepis, uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 53 kp nie ma więc charakteru bezwzględny, co oznacza że pracodawca w przypadku zaistnienia okoliczności przewidzianych w §1 ust1 lit b art. 53 kp nie musi, a tylko może podjąć decyzję o rozwiązaniu z danym pracownikiem stosunku pracy.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, prawidłowa pod względem formalnym decyzja pracodawcy o skorzystaniu przez niego z prawa rozwiązania stosunku pracy w takim trybie, może być jednak oceniana pod kątem art. 8 kp, który to przepis umożliwia sądom weryfikowanie przepisów prawa pracy pod względem zgodności z wartościami aprobowanymi przez społeczeństwo. W każdej sprawie sąd może zastosować art. 8 kodeksu pracy, zgodnie z którym, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Pamiętać przy tym należy, że art. 8 kp nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw jakie wynikają z innych przepisów, przepis ten jednak upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Przepis ten zawiera klauzulę odsyłającą do ocen i wartości funkcjonujących poza normami prawa pracy ustanowionymi przez ustawodawcę. Wykonywanie prawa w stosunkach pracy podlega ocenie sądu pracy w aspekcie zasad współżycia społecznego, co nie narusza gwarantowanych przez Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej praw obywatelskich (wyr. SN z 6.11.2001 r. w sprawie IPKN 676/00). Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyr. SN z 20.1.2011 r. w sprawie IPK 135/10). Artykuł 8 kp umożliwia dokonanie oceny sądowi pracy, czy korzystanie przez uprawnionego z zagwarantowanego mu przepisami prawa pracy prawa podmiotowego mieści się czy też wykracza poza granice zasad współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa (wyr. SN z 17.9.1997 r. w sprawie I PKN 273/97). Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 KP) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności (wyr. SN z 7.1.2014 r. w sprawie I PK 149/13). Każde bowiem uprawnienie skonfigurowane zostało z określoną racją i klauzule zawarte w art. 8 kp służą jego zmodyfikowaniu, jeśli wyjątkowo w danym układzie zdarzeń inne wartości okażą się dominujące. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2017 r. w sprawie I PK 178/16 - uważna analiza aksjologiczna art. 53 § 1 kp prowadzi do wniosku, że przepis ten ukształtowany został potrzebą prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia. Nie można jednak pominąć, że okoliczność ta nie jest wyłączną zmienną. Równoważną wartością jest postulat trwałości zatrudnienia. Oznacza to, że treść przepisu jest wynikiem procesu zapewniającego ustabilizowanie przeciwstawnych wartości. Zrównoważanie wskazanych czynników odbywa się przez skomponowanie przesłanek, za pomocą których dochodzi do przełamania stabilności więzi pracowniczej z uwagi na nierealizowanie celu umowy o pracę. Z obserwacji tej można wyprowadzić kolejną konkluzję. Nie można wykluczyć, że w jednostkowym przypadku uwarunkowania sprawy będą wzmacniać trwałość zatrudnienia. Wówczas, z powołaniem się na art. 8 kp możliwe jest uznanie, że generalne uprawnienie pracodawcy - wynikające z kompromisowego ukształtowania art. 53 § 1 kp- dozna ograniczenia.

Sąd rozpoznający sprawę podziela wskazane wyżej stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane wyżej i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy to, w ocenie tut. sądu, uznać należy, że decyzja pozwanego pracodawcy o skorzystaniu przez niego z prawa rozwiązania z powodem w takim trybie stosunku pracy, w okolicznościach ustalonych stanu faktycznego dokonanych w przedmiotowej sprawie, nie stanowi naruszenia art. 8 kp.

Powód w toku niniejszej sprawy, podnosząc iż decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, wskazywał okoliczności, które jego zdaniem, powodują, że ta decyzja pracodawcy jest nieakceptowalna i był to fakt, iż powód zatrudniony był w pozwanej spółce od 1 lutego 2018r., strony łączyły prawidłowe relacje, nie był on karany dyscyplinarnie, prawidłowo wykonywał swoje obowiązki, a pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę niedługo po upływie okresu ochronnego, pomimo że informował on pracodawcę o

swoim złym stanie zdrowia i konieczności rehabilitacji. Pozwany pracodawca zaś podnosił, że długotrwała nieobecność pracownika wpływała na dezorganizację pracy w pozwanej spółce zmuszając pozwanego pracodawcę do reorganizacji pracy, bowiem do magazynu, w którym pracował powód przeniesieni byli pracownicy z innych magazynów, a ostatecznie przeniesiony tam został R. W. . Pozwany wskazywał, że przez wiele miesięcy oczekiwał na powrót powoda, ale przedłużająca się nieobecność powoda spowodowała, że jednak musiał on na stałe zatrudnić pracownika do magazynu, z którego został przeniesiony R. W.. Jeszcze raz należy wskazać, że analiza aksjologiczna art. 53 § 1 kp prowadzi do wniosku, że przepis ten ukształtowany został potrzebą prowadzenia racjonalnej polityki zatrudnienia. Pracodawca ma bowiem prawo, ale i obowiązek, aby tak zarządzać firmą, żeby praca przynosiła spodziewane efekty, a cel ten może być osiągnięty, gdy prowadzona jest właściwa, także i racjonalna, polityka zatrudnienia. Pozwany pracodawca zatem jak najbardziej miał prawo ocenić, że trwająca od października 2019r. i ciągle przedłużająca się nieobecność powoda, która spowodowała konieczność dokonania przesunięć pracowników pomiędzy magazynami, doprowadziła w końcu do tego, że pracodawca nie mógł dalej pozwolić na to, aby pracownicy byli ciągle obciążeni dodatkowymi obowiązkami i że należy zatrudnić na miejsce R. W., który na stałe zastąpił powoda, nowego pracownika, co zresztą pracodawca uczynił. Warto wskazać że powód nie był długoletnim, zasłużonym pracownikiem pozwanej spółki; wręcz przeciwnie faktycznie wykonywał on pracę na rzecz spółki tylko od 1 lutego 2018r. do 28 października 2019r.

Reasumując więc, w ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził istnienie okoliczności, które powodowały, że przedmiotowa decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy podjęta została zgodnie z prawem i nie stanowiła nadużycia prawa przysługującego pracodawcy oraz nie była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego,

Wobec tego i na podstawie art. 56 kp sąd orzekł jak w sentencji.

W sytuacji, gdy sąd uznał, iż decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę była podjęta zgodnie z prawem, to tym samym żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy odprawy jest bezzasadne.

Należy wskazać, że podstawą prawną żądania powoda jest art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 poz. 1969). Art. 1 tejże ustawy stanowi, że przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Prawo do świadczenia w postaci odprawy na podstawie art. 8 tej ustawy nabywa pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jeśli niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika. W tym miejscu podnieść należy, iż aktualne brzmienie art. 1 ust 1 ustawy różni się w swoim brzmieniu od tego, jakie zamieszczone było w poprzednio obowiązującej ustawie z dnia 28 grudnia 1989r. i nowe brzmienie ustawy nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog leżących po stronie pracodawcy przyczyn rozwiązania stosunku pracy zastąpiono w niej ogólnym zwrotem „przyczyn niedotyczących pracownika”. Już tylko z tytułu obecnie obowiązującej ustawy wynika, że stosowanie jej przepisów jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy mogą dotyczyć zarówno pracodawcy (jego szeroko rozumianych potrzeb), jak i pracownika (np. niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu pracy, podejmowanie działalności konkurencyjnej względem pracodawcy). Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika (np. wyroki z 24 marca 2011 r. w sprawie IPK 185/10). Jak już wyżej podniesiono, stosunek pracy łączący strony rozwiązał się na podstawie art. 53 § 1 kp, a więc właśnie wyłącznie z przyczyn dotyczących powoda tj. wobec wyczerpania przez powoda okresu zasiłkowego i upływu okresu 3 miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.

Zatem roszczenie o odprawę należało oczywiście oddalić.

Umorzenie postępowania w części cofniętej przez powoda uzasadnia przepis art. 355 w zw. z art. 203§1 i 4 w zw. z art 469 kpc.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. 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 obecnie nigdzie nie pracuje, nie zakończył jeszcze leczenia a decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swoich roszczeń.