

Sygn. akt IV U 282/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2019 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Tomasz Koronowski

Protokolant: st. sekretarz sądowy Anna Tomaszewska

***po rozpoznaniu w dniu 21 października 2019 r. w Elblągu na rozprawie***

***sprawy z odwołania M. B.***

***od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.***

***z dnia 12 stycznia 2018 r., znak SP2- (...)***

***o świadczenie przedemerytalne***

- I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje wnioskodawczyni M. B. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 12 września 2017r.;
- II. stwierdza brak odpowiedzialności organu rentowego za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji;
- III. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. na rzecz M. B. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV U 282/18

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 stycznia 2018r., znak SP2- (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. odmówił M. B. prawa do świadczenia przedemerytalnego. U podstaw takiego rozstrzygnięcia legło przyjęcie przez organ rentowy, że rozwiązanie stosunku pracy ze skarżącą nie nastąpiło wskutek likwidacji stanowiska z przyczyn dotyczących zakładu pracy, lecz podyktowane było przyczyną dotyczącą stanu zdrowia skarżącej oraz związaną z tym mniejszą sprawnością w wykonywaniu przez skarżącą zadań na danym stanowisku. Ponadto pozwany poddał w wątpliwość likwidację stanowiska pracy skarżącej w sytuacji, gdy już miesiąc później pracodawca utworzył nowe stanowiska pracy.

W odwołaniu od powyższej decyzji skarżąca podniosła, że pracodawca był zmuszony zlikwidować stanowisko magazyniera z przyczyn organizacyjnych, gdyż było ono nierentowne, a także nieprzydatne w strukturze organizacyjnej zakładu pracy. Jednocześnie nie było możliwości przeniesienia skarżącej na stanowisko krawcowej, gdyż już od sierpnia 2016r. jej sprawność manualna nie pozwalała na wykonywanie zadań krawieckich. Skarżąca podniosła również, że w marcu 2017r. pracodawca faktycznie utworzył nowe stanowisko pracy, lecz było to stanowisko krawcowej, na którym skarżąca nie mogła być zatrudniona, zaś po jej zwolnieniu w zakładzie nie funkcjonowało zlikwidowane stanowisko magazyniera. Dlatego też skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i przyznanie jej prawa do świadczenia przedemerytalnego oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów udzielonej pomocy prawnej.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany organ rentowy, powtarzając ustalenia zawarte w zaskarżonej decyzji, wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Skarżąca M. B. z dniem 1 października 2014r. została zatrudniona na czas nieokreślony w zakładzie (...) z siedzibą w M. (następnie (...) F.) na stanowisku krawcowej.

Przedmiotem działalności (...)F. było szycie na zlecenie odzieży damskiej, głównie spodni, sukienek oraz sporadycznie szycie tapicerki meblowej. Zlecenia od firm zewnętrznych na szycie odzieży płatnik otrzymywał za pośrednictwem spółki (...), w której był jednocześnie udziałowcem oraz członkiem zarządu. Płatnik, zazwyczaj drogą mailową, otrzymywał od firmy zlecającej projekt wyrobu z informacją o terminie, w jakim miałyby być wykonane zlecenie, i w przypadku, gdy decydował się na podjęcie współpracy, umawiał się na cenę usługi oraz ustalał, czy otrzyma tkaninę do wykroju, czy też już wkrójone elementy, jak również ustalał warunki dostarczenia niezbędnych materiałów.

Na przestrzeni lat 2014 – 2017 w firmie (...) zatrudnionych było około 9 - 12 osób na stanowiskach krawcowych i prasowaczek, przy czym cały czas była rotacja pracowników, niewielu z nich zatrudnionych było w dłuższym okresie. Płatnik nie przywiązywał większej wagi do prowadzenia dokumentacji osobowej zatrudnionych osób, nie korzystał w tym zakresie z usług zewnętrznego biura. Pracę zatrudnionych u niego osób nadzorował kierownik zakładu – (...), która przygotowywała gotową sztukę odzieży jako wzór, według którego krawcowe szyły kolejne egzemplarze. Ponadto kompletowała ona oraz wydawała krawcowym materiały i wszelkie dodatki typu nici, zamki, guziki, taśmy pasmanteryjne, zdobienia i odbierała gotowe ubrania. Gotowe ubrania przekazywane były prasowaczce, która po ich wyprasowaniu, wieszła je na wieszaki i pakowała.

Krawcowe pracowały w zespołach po 3-4 osoby, w osobnych pomieszczeniach znajdujących się na terenie zakładu. Praca odbywała się na jedną zmianę od godziny 6 rano. Nadzorująca pracę S. W. (1) zatrudniona była na pół etatu, w godzinach od 8 do 12.

W 2016r. płatnik za pośrednictwem M. M. nawiązał współpracę z firmą (...) Sp. z o.o., która z kolei była podwykonawcą dla spółki (...) Sp. z o.o. w B.. W ramach współpracy firma płatnika miała szyc odzież dziecięcą na rzecz W. F., z dużą ilością zdobień haftami, dużą ilością naszywek, napów oraz aplikacji. Materiały lub już wykrojone elementy oraz elementy zdobień były dostarczane w paczkach. Z uwagi na ilość firm pośredniczących w zleceniu, realizacja konkretnego zlecenia mogła wydłużyć się w czasie nawet do miesiąca. Z kolei duża ilość dodatków i zdobień, które miały być wykorzystane przy szyciu odzieży dziecięcej, spowodowała potrzebę utworzenia przez pracodawcę skarżącej magazynu, w którym powyższe elementy miały być przechowywane wraz z wykrojami, a następnie rozdzielane do poszczególnych modeli szyciej odzieży. Potrzeba utworzenia magazynu podyktowana była również częstymi wyjazdami służbowymi płatnika oraz brakiem możliwości nadzoru nad tym, czy spółka zlecająca szycie dostarczyła wystarczającą ilość dodatków i zdobień, co z kolei generowało pojawienie się większej ilości reklamacji.

Z uwagi na pogarszający się ogólny stan zdrowia, w tym pogarszający się wzrok, sprawność manualna skarżącej znacznie się obniżyła, co miało przełożenie na jej wydajność na pierwotnie wyznaczonym stanowisku szwaczki, tym bardziej, że szycie odzieży dziecięcej wymagało większej precyzji i dłuższego czasu. W związku z powyższym, jak również mając na uwadze konieczność utworzenia w zakładzie magazynu, G. G. (1) zaproponował skarżącej zmianę stanowiska pracy i z dniem 10 sierpnia 2016r. skarżąca została przeniesiona na stanowisko magazyniera. Do zadań skarżącej należało przyjmowanie towaru od kurierów, zliczanie otrzymanego towaru, przygotowywanie dodatków do konkretnego modelu odzieży, cięcie gumy, sznurków, przygotowywanie guzików, zamków, aplikacji i innych zdobień. Tak skompletowane elementy od skarżącej odbierała zazwyczaj S. W. (1) i następnie rozdawała je krawcowym.

Po kilku miesiącach współpracy płatnik doszedł do wniosku, że produkcja odzieży dziecięcej nie jest dla niego opłacalna. Zbyt często występowały trudności w terminowej realizacji zlecenia, spowodowane dostarczeniem nieprawidłowych szablonów lub gotowych wykrojów oraz dodatków, które nie spełniały parametrów danego modelu.

Dlatego też płatnik podjął decyzję o stopniowym zakończeniu realizacji zleceń na rzecz W. F.. W związku z tym nierentowne okazało się utrzymywanie stanowiska magazyniera, gdyż nie było już potrzeby kompletowania poszczególnych zestawów do szycia z elementów przekazywanych w paczkach od firmy zlecającej szycie. Szycie odzieży damskiej szło znacznie szybciej i nie wymagało kompletowania tak dużej ilości elementów, jak przy szyciu odzieży dziecięcej.

W dniu 31 stycznia 2017r. płatnik wypowiedział skarżącą umowę o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy z powodu restrukturyzacji zakładu pracy. Stosunek pracy skarżącej został rozwiązany z dniem, a w świadectwie pracy jako przyczynę tego rozwiązania wskazano likwidację stanowiska pracy. Ostatnie rozliczenia – wystawienie faktur za wykonane na rzecz pośredników W. F. zlecenia – miały miejsce w marcu 2017r.

Do końca lutego 2017r. w zakładzie płatnika zatrudnionych było 9 osób. W okresie od marca do kwietnia 2017r. – 10 osób, przy czym nowozatrudnione osoby zostały przyjęte na stanowiska krawcowych. Płatnik, po zwolnieniu skarżącej, nie zatrudnił nikogo na stanowisku magazyniera. Czynności związane z przeliczaniem i kompletowaniem półproduktów przejął płatnik.

Ubezpieczona od dnia 1 marca 2017r. zarejestrowana była w Powiatowym Urzędzie Pracy w M. jako osoba bezrobotna i w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

W dniu 11 września 2017r. skarżąca wystąpiła ona do pozwanego z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne.

Pozwany ustalił, że skarżąca w dniu 13 stycznia 2017r. ukończyła wiek 55 lat, posiada staż ubezpieczeniowy w łącznym wymiarze 37 lat, 5 miesięcy i 17 dni, przez okres co najmniej 6 miesięcy pobierała zasiłek dla bezrobotnych oraz spełnia łącznie następujące dalsze warunki: nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna; w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Wątpliwości pozwanego wzbudziła jednak wskazana w świadectwie pracy przyczyna rozwiązania stosunku pracy ze skarżącą. Pozwany ustalił bowiem, że płatnik po zwolnieniu skarżącej zgłosił do ubezpieczeń społecznych kolejnych pracowników. Dlatego też pozwany przeprowadził postępowanie wyjaśniające, w wyniku którego wydał zaskarżoną decyzję z dnia 12 stycznia 2018r., którą odmówił skarżącej prawa do świadczenia przedemerytalnego, uznając, że rozwiązanie z nią umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy.

(wyjaśnienia skarżącej, nadto dowód: wniosek k. 1-3, świadectwo pracy k. 15-16, zaświadczenia z PUP k. 17-19, wypowiedzenie k. 20, porozumienie zmieniające umowę o pracę k. 51, wyjaśnienia płatnika k. 53, 56, raport ustalenia uprawnień do świadczenia k. 57-59, decyzja k. 60 – akta ZUS, zeznania świadków: K. C. e-protokół z dn. 21 października 2019r. od 00:07:07, S. W. e-protokół z dn. 22 maja 2018r. od 00:03:34 i od 00:14:32 oraz z dn. 21 sierpnia 2019r. od 00:08:52, J. R. e-protokół z dn. 5 listopada 2018r. od 00:06:36, M. Z. e-protokół z dn. 5 listopada 2018r. od 00:13:14, G. G. e-protokół z dn. 23 kwietnia 2018r. od 00:18:34, z dn. 10.12.2018r. od 00:25:04, z dn. 27 maja 2019r. od 00:03:22 oraz z dn. 17 czerwca 2019r. od 00:53:44, I. C. e-protokół z dn. 17 czerwca 2019r. od 00:16:44, D. G. e-protokół z dnia 17 czerwca 2019r. od 00:31:07, J. J. e-protokół z dn. 17 czerwca 2019r. od 00:42:31; zeznania skarżącej e-protokół z dn. 21 października 2019r. od 00:26:10; skany faktu (...) Sp. z o.o. koperta k. 238; faktury i podatkowa księga przychodów i rozchodów (...) F. koperta k. 86; faktury S. sp.j. k. 132-140, 151-163, wykaz wybranych zapisów na koncie M. M. k. 177-178; korespondencja handlowa G. G. z C.(...) k. 192)

**Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu odwołanie ubezpieczonej zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 2, 5 i ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. z 2017r. poz. 2148 z późn. zm. – brzmienie w dacie wydania zaskarżonej decyzji), prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje m.in. kobiecie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat i posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat lub do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat. Świadczenie przedemerytalne przysługuje przy tym po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych i spełnieniu łącznie następujących dalszych warunków: po pierwsze osoba wnioskująca o świadczenie nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, po drugie w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych i po trzecie złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego sześciomiesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Należy podkreślić, że dla zaistnienia możliwości przyznania świadczenia przedemerytalnego powyższe przesłanki muszą być spełnione kumulatywnie. W związku z tym brak zaistnienia chociażby jednej ze wskazanych okoliczności, eliminuje możliwość przyznania takiego świadczenia.

Wyżej wskazane przepisy ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wymagają, by rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018r., poz. 1265 ze zm.), która w art. 2 ust. 1 pkt 29 wskazuje, że przez przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć:

- a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017r. poz. 60 i 962), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,
- d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Okolicznością sporną w niniejszej sprawie pozostawało jedynie ustalenie, czy rozwiązanie ze skarżącą stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy – z powodu likwidacji stanowiska pracy z przyczyn organizacyjnych, produkcyjnych.

W ocenie Sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wyłączną przyczyną rozwiązania z wnioskodawczynią stosunku pracy były przyczyny leżące po stronie zakładu pracy – likwidacja stanowiska pracy z ww. przyczyn. Zdaniem Sądu, wbrew przekonaniu pozwanego, nie można przyjąć, że to przyczyny zdrowotne stanowiły przesłankę zwolnienia skarżącej. Przede wszystkim należy zauważyć, że nie było kwestionowane przez stronę skarżącą, iż stan jej zdrowia miał wpływ na jej obniżoną wydolność w pracy na stanowisku krawcowej i że faktycznie zatrudnianie

skarżącej na tym stanowisku nie było dla płatnika opłacalne. Podkreślenia jednak wymaga, że sytuację skarżącej należy oceniać w kontekście zatrudnienia jej na stanowisku magazyniera, tj. na stanowisku ostatnio przez nią zajmowanym. Zważyć należy, że ani w toku postępowania wyjaśniającego toczącego się przed pozwanym organem rentowym, ani w toku postępowania sądowego, G. G. (1) nie wskazywał na małą wydajność skarżącej na stanowisku magazyniera, jak również nie sugerował małej wydajności skarżącej na tym stanowisku, w sytuacji, gdyby stanowisko to nadal miało być utrzymywane w zakładzie płatnika.

Ponadto, w ocenie Sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe – w szczególności przedłożona dokumentacja finansowa dotycząca rozliczania firmy płatnika z firmami zlecającymi szycie, zeznania G. G. (1), skarżącej oraz świadka S. W. (1) – wykazało, że w firmie (...) G. faktycznie zachodziła potrzeba organizacyjna utworzenia stanowiska magazyniera, podobnie jak i zachodziła podstawa do likwidacji tego stanowiska, gdy płatnik zdecydował o zakończeniu współpracy ze zleceniodawcą spółki (...) i nieprzyjmowaniu kolejnych zleceń szycia odzieży dziecięcej na rzecz tej spółki. Nie budziło bowiem wątpliwości Sądu, że szycie odzieży dziecięcej, w dodatku z dużą ilością zdobień, wymagało większego nakładu zarówno pracy, jak i czasu oraz powodowało potrzebę powierzenia samej czynności kompletowania poszczególnych elementów danego modelu odzieży, jednej osobie, która dodatkowo odpowiedzialna była również za przyjmowanie dostaw oraz przeliczanie sztuk aplikacji i zdobień. Zasadność utworzenia stanowiska magazyniera była tym bardziej wiarygodna, jeśli się weźmie pod uwagę zeznania G. G., który wskazywał na problemy związane z dostarczaniem przez firmę zlecającą odpowiedniej ilości poszczególnych elementów, co okazywało się dopiero w trakcie realizacji zlecenia, i brak czasu płatnika na sprawdzanie dostarczanych paczek pod kątem ilości ww. elementów, z uwagi na częste wyjazdy służbowe płatnika i nieobecność w zakładzie. Powyższa okoliczność nie była kwestionowana przez pozwanego.

Zważyć również należy, że nie budzi zdziwienia, że decyzja o potrzebie utworzenia stanowiska magazyniera zapadła w sierpniu 2016r., podczas gdy pierwsze faktury rozliczające zlecenia dla W. F. za pośrednictwem C. (...) i M. M. zostały wystawione dopiero w październiku 2016r. Z zeznań zarówno G. G. (1), jak i świadka K. C. (2) wynikało bowiem jednoznacznie, że od momentu rozpoczęcia rozmów na temat ewentualnej współpracy do wykonania zlecenia może minąć nawet kilka tygodni, tym bardziej, że w całej transakcji pośredniczy w sumie kilka firm. Pozwany organ rentowy nie kwestionował zeznań świadków w powyższym zakresie. Ponadto z przedłożonej korespondencji pomiędzy płatnikiem a C. (...) wynika, konkretnie z września 2016r., wynika, że rozmowy dotyczyły już kolejnego zlecenia, a więc współpraca musiała istnieć już wcześniej. Podobnie nie budzi zdziwienia, że decyzja o zwolnieniu skarżącej została podjęta przez płatnika już w styczniu, zaś ostatnie faktury na rzecz W. F. wystawione zostały dopiero w marcu 2017r. Faktury te zostały bowiem wystawione po zrealizowaniu zlecenia, zaś rola skarżącej kończyła się na etapie przygotowania kompletu elementów przed przekazaniem ich do szycia, a więc w zasadzie na początkowym etapie realizacji całego cyklu zlecenia. Zdaniem Sądu, powyższe nie świadczy o sprzeczności pomiędzy datą wypowiedzenia a datami wystawienia faktur, a wręcz przeciwnie, stan faktyczny układa się w spójną całość.

Skoro zaś w organizacji zakładu i prowadzonej w nim produkcji stanowisko magazyniera stało się zbędne, należało uznać, że faktycznie – jak twierdziła skarżąca i płatnik – przyczyną wypowiedzenia skarżącej umowy o pracę, były przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Podkreślić przy tym należy, że płatnik nie miał żadnego obowiązku przeniesienia w takiej sytuacji skarżącej z powrotem na stanowisko krawcowej, skoro stan zdrowia już jej na to nie pozwalał. Biorąc zaś pod uwagę, że płatnik nie zatrudnił nikogo innego na stanowisku magazyniera, stanowisko to zostało niewątpliwie zlikwidowane, zaś nowozatrudnione osoby zostały przyjęte na stanowiska krawcowych, bezpodstawny okazał się zarzut pozwanego dotyczący zwiększenia przez płatnika ilości zatrudnionych osób, zaraz po zwolnieniu skarżącej.

Odnosząc się do zeznań przesłuchanych w sprawie świadków J. R., M. Z., I. C., D. G. i J. J., wskazać należy, że zeznania tych świadków nie wniosły do sprawy niczego istotnego, a pozwoliły jedynie na potwierdzenie, że G. G. (1) jako pracodawca nie dbał należycie o sprawy formalne związane z zatrudnieniem pracowników, co w konsekwencji czyniło koniecznym zebranie w sprawie dalszych dowodów, w szczególności dokumentów, i oparcie rozstrzygnięcia głównie na nich.

W świetle powyższego Sąd uznał, że zaskarżona decyzja nie odpowiadała prawu i odwołanie skarżącej należało uwzględnić na podstawie przepisów przywołanych wyżej i art. 477<sup>14</sup> § 2 kpc, przy czym prawo do świadczenia przedemerytalnego zostało przyznane skarżącej od dnia następującego po dniu złożenia wniosku o to świadczenie, tj. od dnia 12 września 2017r. (pkt I. wyroku).

Jednocześnie, na podstawie art. 118 ust. 1a ustawy emerytalnej, Sąd w pkt. II. wyroku nie stwierdził odpowiedzialności organu rentowego, gdyż na etapie wydawania decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych mógł mieć wątpliwości co do faktycznej przyczyny rozwiązania ze skarżącą stosunku pracy, biorąc pod uwagę, że płatnik po zwolnieniu skarżącej zatrudnił w swojej firmie nowych pracowników. Dopiero postępowanie dowodowe przeprowadzone na drodze sądowej pozwoliło rozstrzygnąć wątpliwości w tym zakresie.

O kosztach procesu (pkt III. wyroku) orzeczono w oparciu o art. 98 § 1 kpc w związku z art. 99 kpc, tj. w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zasądzona kwota to stawka minimalna wynagrodzenia pełnomocnika skarżącej, czyli 180 zł, wynikająca z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265).