

Sygn. akt VIII **Pa 39/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. S. (S.)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o odprawę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 23 listopada 2015 r. **sygn. akt** IV P 468/14

oddala apelację.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSR (del.) Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 39/16

UZASADNIENIE

Powódka A. S. wniosła pozew przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T., w którym domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej odprawy pieniężnej w wysokości 4 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami, a po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, kwoty 6 000 zł brutto, a także zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego żądania powódka wskazywała, że była pracownikiem pozwanej od dnia 4 października 2010r. na stanowisku referenta ds. handlowych, zaś w dniu 31 października 2014r. pozwana wypowiedziała powódce umowę

bez podania żadnej przyczyny. Powódka argumentowała, że pozwana zatrudniała ponad 20 pracowników i rozwiązała w tym samym czasie umowę z kilkoma innymi pracownikami w związku z czym należy jej się odprawa.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana podniosła, że była pracodawcą A. S., ostatnia z łączących strony umów była umową terminową, której koniec przypadał na dzień 31 grudnia 2016r. Pozwana rozwiązała umowę za wypowiedzeniem, z przyczyn wyłącznie zależnych od powódki, bowiem nie spełniała ona oczekiwań pozwanej, o czym poinformowano powódkę przy składaniu wypowiedzenia. Pozwana podnosiła następnie, że powódka pracowała niedbale, jej praca budziła zastrzeżenia u pozwanej, podczas pracy nie wykazywała inicjatywy w wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych. Wedle pozwanej, powódka wprowadzała pracowników pozwanej w błąd odnośnie tego, że wystawiała faktury na czas, gdyż wystawiała je w innym niż standardowym terminie. Ponadto, w dniu 7 sierpnia 2014r. błędnie wystawiła jedną fakturę, co spowodowało, że pozwana utraciła zaufanie do powódki.

Wyrokiem z dnia 23 listopada 2015 roku, sygn. akt: IV P 468/14 Sąd Rejonowy w T. G. zasądził od pozwanej na rzecz powódki A. S. kwotę 4.068 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2014 roku, do dnia zapłaty, tytułem dwumiesięcznej odprawy (pkt. 1 wyroku). Sąd w punkcie 2 wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie. W punkcie 3 wyroku Sąd I instancji ustalił opłatę od pozwu na kwotę 300 zł. Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 200 zł, tytułem części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka jest zwolniona (pkt. 4 wyroku). Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 300 zł, tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego w zakresie przegranego procesu (pkt. 5 wyroku). W punkcie 6 wyroku Sąd I instancji wyrokowi w pkt. 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.034 zł brutto.

Sąd I instancji ustalił, że A. S. była zatrudniona u pozwanej (...) spółka z o.o. w T. najpierw na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 5 października 2010r. do 31 grudnia 2010r., a następnie na podstawie kolejno zawieranych po sobie umowach na czas określony, i tak na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 stycznia 2011r. do 31 grudnia 2011r. i ostatnio na podstawie kolejnej umowy o pracę na czas określony zawartej na okres od 1 stycznia 2012r. do 31 grudnia 2016r., cały czas na stanowisku referenta w dziale handlowym, w pełnym wymiarze czasu pracy, ze średnim wynagrodzeniem za ostatnie 3 miesiące w wysokości 2 034 zł brutto miesięcznie. W umowie tej strony zawarły możliwość jej wypowiedzenia z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jak ustalił Sąd I instancji w trakcie zatrudnienia u pozwanego od września 2012r. do maja 2014r. Powódka miała przerwę w zatrudnieniu z uwagi na pobyt na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, urodzeniem dziecka i przebywaniem na urlopie macierzyńskim.

Według ustaleń Sądu Rejonowego dnia 31 października 2014r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę bez podawania jakiegokolwiek przyczyny na piśmie. W ustnych motywach dyrektor pozwanej wskazał jednak uwagę powódce, że powodem rozstania jest utrata zaufania do powódki związana ze zbyt późnym wystawieniem jednej faktury oraz pomyłką powódki przy wystawieniu faktury na rzecz firmy (...), która została wystawiona na zbyt niską kwotę. Przy wypowiedzeniu umowy świadkami zdarzenia byli P. B. oraz Z. C.. Jak ustalił Sąd I instancji pozwana zajmuje się handlem wyrobami hutniczymi, na dzień 28 listopada 2014r. zatrudniała 71 osób. Według dalszych ustaleń do zadań powódki należało wystawianie faktur za zakupiony towar, przekazywanie ich do podpisu i wysyłanie ich do klientów, a także wydawanie dyspozycji magazynowi, wyszukiwanie atestów i pomoc w organizowaniu spotkań handlowych.

Sąd Rejonowy w T. G. ustalił, że powódka nie zajmowała się pozyskiwaniem klientów dla firmy jak również nie ustalała warunków dostawy klientowi towaru. Handlowcy zajmowali się ustalaniem ceny towaru, sposobu dostawy towaru, przyznaniem limitu (kwoty do jakiej może klient kupić towar). Jeżeli klient firmy nie miał przyznanego limitu to powódka jako referent ds. handlowych nie mogła wystawić takiemu klientowi faktury. Klienci bez limitu są to najczęściej drobni klienci, wykonujący małe transakcje gotówkowe. Taki klient przyjeżdża na magazyn, odbiera towar, na ten towar jest mu wystawiane zlecenie na magazyn, dokument WZ czyli wydanie towaru i dopiero na końcu faktura.

Jeżeli klient taki miał przeterminowane faktury do zapłacenia czy były jakieś wątpliwości (zaległości) to należało powódka musiała udać się do przełożonego i uzyskać zgodę na wystawienie faktury. W takich przypadkach opóźnienia w wystawieniu faktury obciążały handlowca. Termin do wystawienia faktury zgodnie z obowiązującymi przepisami wynosi 7 dni od daty wydania towaru. U pozwanej nie wydano żadnemu z pracowników na piśmie polecenia odnośnie tego, w jakim terminie należy wystawiać klientom faktury, aczkolwiek zwracano uwagę by czynili to niezwłocznie. Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji w sytuacji opóźnienia w wystawieniu przez powódkę faktury dla jednej z firm, która to została wystawiona z 10 dniowym opóźnieniem, wynikało to z faktu, że powódka poinformowała handlowca o braku ustanowionego limitu dla klienta i handlowiec miał uzyskać zgodę zarządu na wystawienie faktury i dopiero po tym fakcie powódka fakturę wystawiła. Jak ustalił Sąd I instancji w sierpniu 2014r. powódce zdarzyło się wystawić i wysłać jednemu z klientów firmie (...) fakturę pro forma w niewłaściwej wysokości (pomyłka o ponad 1350 zł), co mogło narazić pracodawcę na stratę, towar został wydany klientowi, klient zapłacił zaniżoną cenę i po interwencji prezesa pozwanego uzupełnił zapłatę o brakującą kwotę. Powódce zwrócono na tę pomyłkę uwagę, jednak nie dostała kary upomnienia od pracodawcy. Wskazane zdarzenia były jedynymi zarzutami przedstawionymi powódce przy składaniu jej wypowiedzenia. Według ustaleń Sądu Rejonowego z powódką, na tym samym stanowisku w T. pracowały jeszcze dwie inne pracownice – m.in. panie M. Z. (1) i A. P., które w większości wykonywały te same obowiązki co powódka. Po zwolnieniu powódki jej obowiązki przejęły A. P. i pani P., nie zatrudniono nowego pracownika. Pozwana nie prowadziła żadnej statystyki dotyczącej ilości wystawianych przez pracownice faktur. Sąd I instancji ustalił, iż dopiero w sierpniu 2015r. pozwana zatrudniła do działu w którym pracowała powódka na stanowisku referenta nową pracownicę A. H. (1), ale to z uwagi na fakt, że odeszła z firmy (...).

Sąd I instancji wskazał, że ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki, oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy k.9, wykazie k.22-23, zakresie obowiązków w umowach o pracę, umowie o pracę z A. H. (1). Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach powódki, Prezesa spółki i świadków M. Z. (2) k.106, A. P. k.105, Z. C. k. 107-odwrot, P. B. k.103 i n., K. L. k.106v. Sąd I instancji dał wiarę w całości dowodom z dokumentów, jako że ich autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a dla samego Sądu były one wiarygodne i nie budzące żadnych wątpliwości. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadków A. P., M. Z. (2) i Z. C., którzy to świadkowie w sposób szczegółowy przedstawili zakres obowiązków powódki na stanowisku referenta ds. handlowych i wyjaśnili sposób i zasady obsługi klienta oraz co należało do obowiązków handlowca, a co do obowiązków referenta. W ocenie Sądu I instancji zeznania tychże świadków były spójne, konkretne i wzajemnie korespondowały ze sobą, jak i z pozostałym zebranych w sprawie materiałem dowodowym. Sąd orzekający nie dał wiary jedynie twierdzeniom prezesa pozwanej, w zakresie w jakim twierdził on, że czynił intensywne poszukiwania w celu znalezienia innego pracownika w miejsce powódki, dowodem na tą okoliczność nie może być ogłoszenie prasowe z ofertą pracy z 11 sierpnia 2015r., gdyż złożone ono zostało z ponad 8 miesięcznym opóźnieniem w stosunku do zwolnienia powódki. Dla Sądu I instancji niewiarygodne są twierdzenia prezesa pozwanej, jakoby nie potrafił znaleźć pracownika przez tak długi okres czasu.

Sąd Rejonowy zauważył, że pozwana, ponieważ łączyła ją z powódką umowa o pracę na czas określony, nie miała obowiązku wskazywać przyczyn wypowiedzenia umowy na piśmie. Ze zgromadzonego materiału dowodowego, że przyczyny wypowiedzenia zakomunikowane ustnie powódce przy wręczeniu wypowiedzenia były tylko dwie, tj. wystawienie faktury pro forma w błędnej wysokości i wystawienie jednej faktury w zbyt późnym momencie. Zdaniem Sądu orzekającego sporna pomiędzy stronami była kwestia czy zaniedbania powódki uzasadniały utratę zaufania do powódki i czy w konsekwencji powody wypowiedzenia podane jej ustnie przez pozwaną co najmniej w niewielkim zakresie uzasadniały wypowiedzenie jej umowy o pracę. W opinii Sądu I instancji w kontekście ustaleń faktycznych zarzutu stawianego powódce przy wypowiedzeniu jej umowy o pracę o wystawieniu z opóźnieniem faktury nie można uznać za uzasadniony, odpowiadali za to bowiem zatrudnieni w spółce handlowcy. Dalej Sąd Rejonowy argumentował, że drugi zarzut dotyczący błędnie wystawionej faktury na rzecz firmy (...) miał charakter incydentalny. Błędy rachunkowe przytrafiają się każdemu, a ponadto błąd rachunkowy powódki nie wywołał żadnej szkody pozwanej, gdyż został szybko dostrzeżony, fakturę skorygowano i firma zapłaciła właściwą kwotę za odebrany towar.

W ocenie Sądu I instancji w istocie przyczyny ekonomiczne leżały u podstaw wypowiedzenia powódce umowy o pracę, jako że w miejsce powódki nikogo nie przyjęto do pracy, a jej obowiązki przejęła A. P. i pracownica księgowości pani

P., która dzieliła swe obowiązki pomiędzy księgowość a dział handlowy. Ponadto Sąd zauważył, że powódki nie było w firmie przez prawie 2 lata, co wynikało z urodzenia przez nią dziecka i korzystania ze zwolnienia lekarskiego a następnie z urlopu macierzyńskiego, co również mogło być przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

W opinii Sądu I instancji roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie co do zasady. Sąd I instancji powołał się na przepisy art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust.1 i ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2015r., poz. 192 j.t.). Sąd I instancji przypomniał, iż z materiału dowodowego wynika, że faktyczną przyczyną zwolnienia powódki były przyczyny leżące po stronie pracodawcy, a ściślej rzecz biorąc likwidacja etatu powódki. Sąd I instancji podał, że ponieważ powódka pracowała u pozwanej ponad 4 lat, to przysługuje jej odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę, czyli w wypadku powódki kwota 4068 zł brutto i ponad tą kwotę Sąd oddalił powództwo, jako nieuzasadnione. Za datę wymagalności odprawy Sąd I instancji uznał chwilę rozwiązania stosunku pracy z powódką i dlatego też zasądził odsetki od dnia następnego po dacie rozwiązania umowy. W pkt 3 wyroku Sąd I instancji ustalił opłatę od pozwu w wysokości 300 zł, zgodnie z treścią art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych jako 5% od wartości przedmiotu sporu. W pkt. 4 wyroku Sąd orzekł w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 kpc, obciążając nimi pozwaną, jako stronę przegrywającą proces w części w jakiej uległa powódce. W pkt 5 wyroku Sąd Rejonowy obciążył powódkę kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, od oddalonej części powództwa. Sąd I instancji na podstawie art. 477² § 1 kpc orzekł także o rygorze natychmiastowej wykonalności.

(...) spółka z o.o. w T. zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach z dnia 23 listopada 2015 roku, sygn. akt: IV P 468/14 w punktach 1,3,4 i 6 zarzucając mu:

- ustalenie stanu faktycznego niezgodnie z zebrany materiałem dowodowym bądź zaniechanie ustalenia tego stanu w ogóle;
- naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie tej oceny w sposób dowolny, z pominięciem nakazu wszechstronnego i pełnego rozważenia materiału dowodowego;
- naruszenie przepisu art. 328 k.p.c. poprzez zaniechanie wskazania, dlaczego Sąd I instancji przyjął, że pozwana nie zamierza nikogo zatrudniać w miejsce powódki, mimo, że takie przyjęcie do pracy miało miejsce oraz dlaczego ma zastosowanie ustawa wskazana w zarzucie Nr 5;
- naruszenie przepisu art. 5 k.c. poprzez przerzucenie ciężaru dowodu na pozwaną, podczas gdy to powódka wywodziła o faktach, nie udowadniając ich
- naruszenie przepisu art. 10 ust. 1 w zw. z przepisem art. 8 ust. 1 punkt 2) ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. poprzez ich błędną wykładnię oraz zastosowanie;
- naruszenie przepisu art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. poprzez jego błędną wykładnię oraz zastosowanie,

W uzasadnieniu zarzutów ustalenia stanu faktycznego niezgodnie z zebrany materiałem dowodowym pozwana podała, że to nie pozwana rozwiązała umowę z „Jeszcze jednym pracownikiem” tj. A. P., ale to ta pracownica rozwiązała umowę z pozwaną – na podstawie oferty złożonej przez świadka A. P.. Zwolnienie świadka A. P. nastąpiło po zatrudnieniu A. H. (1). Pozwana wskazywała, że dokumenty faktury nie raz, ale wielokrotnie były wystawiane przez powódkę z przekroczeniem przyjętych u pracodawcy reguł. Pozwana podnosiła następnie, że w sytuacji gdy powódka dostała dyspozycję aby wystawić fakturę VAT, to oznacza, że musiał istnieć limit wartościowy sprzedaży klienta, nie da się bowiem polecić wystawienia faktury bez limitu, bez dokumentu WZ i zlecenia wydania towaru z magazynu. Pozwana wskazała, że gdyby Sąd orzekający prawidłowo ustalił, że właścicielem firmy (...) nie jest M. W., wówczas mamy do czynienia z istotnym błędem powódki w wystawianiu zleceń, faktur i dokumentów wz. Ponadto pozwana

kwestionowała dlaczego zeznania świadka K. L. miały takie znaczenie dla Sądu w zakresie woli pozwanej do przyjęcia nowego pracownika, skoro pracownik ten nie prowadzi rekrutacji, a co najwyżej zajmuje się sprawami kadrowymi.

Uzasadniając zarzut naruszenia przepisu art. 233 k.p.c. i art. 328 k.p.c. pozwana podawała, że gdyby Sąd I instancji wnikliwie zbadał materiał dowodowy, ale i wnikliwie prowadził przesłuchanie świadków i stron, wówczas ustalenia poczynione przez Sąd byłyby prawidłowe. Pozwana kwestionowała także poprawność sporządzenia uzasadnienia zarzucając Sądowi I instancji błędy w tym zakresie. Pozwana podniosła, że z niewiadomych przyczyn, Sąd przerzucił na nią ciężar dowodu w sprawie, co do twierdzeń powódki, naruszając art. 5 k.c. Pozwana argumentowała również, że wskazana przez Sąd Rejonowy podstawa prawna rozstrzygnięcia jest błędna. Na skutek błędnego dokonania oceny materiału dowodowego, Sąd I instancji przyjął, że zaszły przesłanki do zastosowania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r., podczas gdy w tym konkretnym stanie faktycznym nie sposób przyjąć, że zwolnienie powódki nastąpiło z przyczyn niezależnych od niej, a zależnych od pozwanej. Zdaniem pozwanej Sąd orzekający w żaden sposób nie wykazał, a powinien był, jakie podstawy przyjął, do uznania, że to przyczyny ekonomiczne były podstawą zwolnienia, skoro, na dzień przyjmowania A. H. (1) wszyscy inni pracownicy z wyjątkiem powódki byli dalej zatrudnieni, a A. H. (1) była przyjęta w miejsce powódki. Podnosząc powyższe (...) spółka z o.o. w T. wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się nieuzasadniona i jako taka nie mogła zostać uwzględniona.

Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i w ocenie Sądu II instancji dokonał właściwej oceny dowodów zebranych w sprawie. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji również dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego sprawy, które w pełni podzielili. Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy w T. G. przeprowadził właściwą ocenę prawną stanu faktycznego przedmiotowej sprawy. W niniejszej sprawie Sąd I instancji prawidłowo zastosował przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2015r., poz. 192 j.t.) w szczególności uznając, że rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę z A. S. leżała po stronie pracodawcy. Podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Są to zatem przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one różny charakter, najczęściej ekonomiczno-finansowy, bądź organizacyjno-strukturalny. Z ustaleń stanu faktycznego niniejszej sprawy wynika, że w okresie poprzedzającym zwolnienie powódki (...) spółka z o.o. w T. znajdowała się w niesprzyjającej sytuacji materialnej, nie było także potrzeby wystawiania tak dużej jak poprzednio liczby faktur. Słusznie Sąd I instancji doszedł do przekonania, iż rozwiązanie umowy o pracę z A. S. miało podstawy ekonomiczne, a celem pozwanej w istocie była likwidacja stanowiska powódki. Również w ocenie Sądu II instancji podane przez pozwaną powódce ustnie przyczyny wypowiedzenia miały charakter pozorny i zmierzały do ukrycia prawdziwych intencji pracodawcy. Powyższe ustalenia potwierdza także fakt, iż obowiązki powódki przejęła A. P. i pracownica księgowości pani P., nie został na jej miejsce zatrudniony nowy pracownik. Ponadto pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę dnia 31 października 2014r., natomiast na rozprawie głównej w dniu 10 lipca 2015 roku księgowa przedsiębiorstwa (...), która również zajmuje się sprawami kadrowymi wyraźnie oświadczyła, że na razie spółka nie zamierza nikogo zatrudniać (k. 107). Dopiero po tej rozprawie ogłoszeniem z dnia 11 sierpnia 2015r. (...) spółka z o.o. w T. rozpoczęła poszukiwanie nowego pracownika biurowego, na którym to stanowisku została ostatecznie zatrudniona A. H. (2). W tym kontekście nie mają znaczenia argumenty podnoszone przez stronę pozwaną dotyczące kolejności zwolnień pracowników, a mianowicie, że zwolnienie świadka A. P. nastąpiło po zatrudnieniu A. H. (1). Zwłaszcza, że jak wskazuje sama pozwana rozwiązanie z nią stosunku pracy nastąpiło na podstawie oferty złożonej przez A. P.. Zarazem niezrozumiałe są dla Sądu Okręgowego argumenty pozwanej zmierzające do umniejszenia wagi zeznań świadka K. L. z tego tylko powodu, iż nie prowadziła rekrutacji nowych pracowników, skoro niewątpliwie odpowiadała w spółce za sprawy kadrowe.

W rezultacie zarzuty apelującej okazały się nietrafione. Wbrew zarzutom pozwanej uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełniało wymogi przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c., Sąd I instancji określił na jakich dowodach się oparł, a także wskazał przyczyny przeprowadzonej oceny dowodów. W rezultacie nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie. Sąd I instancji szczegółowo umotywował przeprowadzoną analizę dowodów, ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczone granice swobodnej oceny dowodów. Polemika pozwanej z przeprowadzoną przez Sąd I instancji oceną dowodów, nie została poparta merytorycznymi argumentami i nie mogła zostać zaaprobowana przez Sąd Okręgowy. Nie zasługuje także na uwzględnienie zarzut jakoby Sąd I instancji przerzucił na pozwaną ciężar dowodu w sprawie, co do twierdzeń powódki, naruszając art. 5 k.c. Pozwana w przeciwieństwie do powódki nie zdołała w postępowaniu wykazać swoich twierdzeń, nie doszło wszakże do naruszenia art. 6 k.c. (o który prawdopodobnie chodzi pełnomocnikowi pozwanej, jako że art. 5 k.c. dotyczy nadużycia prawa podmiotowego).

Zdaniem Sądu II instancji w przedmiotowej sprawie Sąd orzekający nie naruszył przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, bowiem wyniki postępowania dowodowego wskazują, że A. S. spełniła wszystkie ustawowe przesłanki przyznania jej odprawy.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd II instancji na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej, jako bezzasadną.

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia (spr.) Przewodnicząca Sędzia