

Sygn. akt IV Pa 2/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Jerzy Zalasiński

Sędziowie: SSO Katarzyna Antoniak

SSO Elżbieta Wojtczuk (spr.)

Protokolant: sekr. sądowy Anna Wąsak

po rozpoznaniu w dniu 28 kwietnia 2015 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa R. W.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w U.

o odprawę

na skutek apelacji pozwanego (...) Sp. z o.o. w U.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 3 listopada 2014r. sygn. akt IV P 744/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w U. na rzecz powoda R. W. kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 2/15

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 listopada 2014 r. Sąd Rejonowy (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt IV P (...)w sprawie z powództwa R. W. przeciwko (...) Sp. z o. o. W S. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 11 133,68 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od dnia 6 marca 2011 r. oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego jak również nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5 361,46 zł.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego(...)było wynikiem następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych:

W pozwie z 11.10.2013 r. skierowanym przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. w S. powód R. W. domagał się zasądzenia kwoty 11.133,68 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od 6.03.2011r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy ustalił, że R. W. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w S. od 8.10.2008r. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do 30.09.2013r. na stanowisku konstruktora – technologa w wydziale konstrukcji stalowych. Strony przewidziały możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Zarządzeniem wewnętrznym Nr (...) z 30.04.2009r. pracodawca opracował schemat struktury organizacyjnej, w którym został przewidziany m. in. wydział konstrukcji stalowych. Od 1.08.2009r. pracodawca powierzył R. W. stanowisko kierownika działu technologiczno – konstrukcyjnego. Dział ten został wyodrębniony w ramach wydziału konstrukcji stalowych i obejmował kadre technologów. To stanowisko zostało stworzone specjalnie dla R. W.. W dniu 17.12.2009r. pracodawca powierzył R. W. dodatkowo stanowisko pełniące obowiązki kierownika wydziału konstrukcji stalowych z uwagi na zwolnienie się z pracy dotychczasowego kierownika tego wydziału K. N.. Do dnia rozwiązania umowy o pracę R. W. pełnił obowiązki kierownika działu technologiczno – konstrukcyjnego i p. o. kierownika wydziału konstrukcji stalowych. Pracownicy wydział konstrukcji stalowych zajmowali się produkcją, a pracownicy działu technologiczno – konstrukcyjnego sporządzali dokumentację techniczną dla celów produkcji.

Dział technologiczno – konstrukcyjny nigdy nie był uwzględniony w strukturze organizacyjnej pracodawcy.

W dniu 18.02.2011r. R. W. otrzymał od prezesa zarządu S. Z. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 5.03.2011r. Pracodawca nie wyjaśnił mu przyczyn swej decyzji. Tego samego dnia pracodawca wypowiedział umowę o pracę S. M., który był jednym z technologów podległych R. W..

Zajmowane przez R. W. stanowisko kierownika działu technologiczno – konstrukcyjnego przestało istnieć, gdyż nikt nie objął jego obowiązków przewidzianych dla tego stanowiska. Natomiast stanowisko kierownika wydziału konstrukcji stalowych obejmowali kolejno M. W., S. C., D. S. i M. G..

W okresie zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. w S. R. W. nie był karany karami dyscyplinarnymi.

Zarządzeniem wewnętrznym Nr (...) z 1.02.2012r. pracodawca opracował kolejny schemat struktury organizacyjnej, w którym został zachowany wydział konstrukcji stalowych, zaś dział technologiczno – konstrukcyjny został przewidziany w wydziale obróbki plastycznej.

Wyrokiem z 4.07.2013r. w sprawie sygn. akt IV U (...) Sąd Okręgowy (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił prawo R. W. do świadczenia przedemerytalnego od 1.12.2011r.

Sąd I instancji w swoich rozważaniach wskazał, iż kwestią sporną okazało się ewentualne związanie Sądu rozpoznającego niniejszy spór rozstrzygnięciem zapadłym przed Sądem Okręgowym (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt IV (...). Jak przypomniał Sąd Rejonowy, wskazane postępowanie toczyło się między powodem (tj. ubezpieczonym) oraz organem rentowym (tj. Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.) i dotyczyło nabycia przez powoda prawa do świadczenia przedemerytalnego. Zakład pracy nie brał udziału w tym procesie jako zainteresowany (art. 477⁽¹¹⁾ § 1 i 2 kpc), a prezes zarządu pozwanej został przesłuchany przez Sąd orzekający jedynie w charakterze świadka (w wykonaniu wytycznych zawartych w uzasadnieniu Sądu Apelacyjnego (...)III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 28.11.2013r.). Prawomocnym wyrokiem z 4.07.2013r. Sąd Okręgowy w (...)IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił prawo powoda do świadczenia przedemerytalnego od 1.12.2011r. Sąd Rejonowy, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia z 18.10.2011r. I PK 54/11 (Lex nr 1229539) stwierdził, iż jako Sąd Pracy nie był związany wyrokiem w sprawie o przyznanie emerytury, gdyż pracodawca nie był stroną niniejszego postępowania i nie obejmuje go powaga rzeczy osądzonej. Tym samym Sąd pierwszej instancji zobowiązany był samodzielnie ustalić przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jako przesłankę nabycia prawa do odprawy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż drugą kwestią sporną w przedmiotowej sprawie było zagadnienie spełnienia przez powoda przesłanek nabycia prawa do odprawy wynikającej z przepisów ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.).

Jednym z warunków koniecznych do spełnienia, aby można mówić o zwolnieniu indywidualnym, na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, jest jego przyczyna, która nie dotyczy pracownika, a więc taka sytuacja, która powoduje rozwiązanie stosunku pracy, a jego powód nie leży po stronie pracownika. Sąd pierwszej instancji, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 10.10.1990r., I PR 319/90, OSNC 1992/11/204 stwierdził, że w każdym przypadku musi zostać spełniona przesłanka polegająca na tym, iż zmniejszenie zatrudnienia następuje z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi albo technologicznymi, a także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego. Faktyczna przyczyna rozwiązania umowy o pracę nieleżąca po stronie pracownika powinna być przy tym wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy, rozumianym w ten sposób, że w sytuacji, gdyby ona nie wystąpiła, pracodawca nie zdecydowałby się na zwolnienie pracownika.

Sąd Rejonowy podkreślił również pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 24.03.2011r. I PK 185/10 (Lex nr 1119478), zgodnie z którym pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż kolejną kwestią sporną w niniejszej sprawie okazała się okoliczność, czy przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę leżała po jego stronie, czy też po stronie pracodawcy. Sąd pierwszej instancji wskazał, iż dla oceny istnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy decydujący jest moment podejmowania przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.04.1995r., I PRN 6/95, OSNAPIUS 1995/19/239).

Sąd Rejonowy stwierdził, że z uwagi na rodzaj łączącej strony umowy o pracę (umowa o pracę zawarta na czas określony) pracodawca nie miał obowiązku wskazania przyczyny swej decyzji o zakończeniu współpracy z powodem (a contrario art. 30 § 4 kp) oraz, iż bezsporną okazała się okoliczność, że w momencie wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę prezes zarządu pozwanej nie poinformował go o motywach swej decyzji (por. zeznania powoda – k. 122, których nie kwestionowała pozwana).

Zadaniem Sądu I instancji było ustalenie, z jakich przyczyn prezes zarządu pozwanej podjął decyzję o zakończeniu z powodem stosunku pracy.

Reasumując swoje wywody, Sąd Rejonowy stwierdził, że przyczyny podane przez prezesa zarządu pozwanej jako uzasadnienie jego decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę okazały się albo nieudowodnione, albo nieaktualne w momencie wręczenia wypowiedzenia. Zdaniem Sądu zostały stworzone jedynie na potrzeby niniejszego procesu w celu wykazania bezzasadności żądania powoda. Jak zauważył Sąd pierwszej instancji, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wykazał, że powód został zwolniony z uwagi na likwidację stanowiska kierownika działu technologiczno – konstrukcyjnego. Świadczy o tym brak umiejscowienia tego działu, a zatem i jego kierownika w strukturze organizacyjnej pozwanej oraz brak dowodów na to, że poszczególni kierownicy wydziału konstrukcji stalowych, którzy objęli to stanowisko po powodzie, posiadają w zakresie obowiązków zadania kierownika działu technologiczno – konstrukcyjnego. Wniosków tych nie podważa okoliczność, że powód zajmował także drugie stanowisko pracy, gdyż nie był kierownikiem wydziału konstrukcji stalowych, a jedynie czasowo pełnił jego obowiązki. Podstawowym jego stanowiskiem pracy było stanowisko kierownika działu technologiczno – konstrukcyjnego, które zostało zlikwidowane.

Odnosząc się do argumentacji pozwanej, Sąd Rejonowy wskazał, że likwidacja działu technologiczno – konstrukcyjnego nie musiała być powiązana ze względami ekonomicznymi podyktowanymi dążeniem do osiągnięcia oszczędności. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że ustawa z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w art. 1 określa zakres jej stosowania do konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Tak sformułowane określenie sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. Można określić, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy i mogą mieć zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno - finansowych, poprzez organizacyjno - strukturalne, skończywszy na technologiczno - ekologicznych. Nie można ich zatem utożsamiać wyłącznie z przyczynami ekonomicznymi. Z tych też względów zagadnienie sytuacji finansowej pozwanej w momencie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie ma znaczenia przesądzającego zasadność żądania powoda, skoro decyzja o jego zwolnieniu nie musiała być podyktowana dążeniem do poczynienia oszczędności poprzez likwidację określonego stanowiska. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje raczej na względy organizacyjno – strukturalne.

W ocenie Sądu Rejonowego, nieprawdziwe okazało się stwierdzenie zawarte w odpowiedzi na pozew, że dział technologiczno – konstrukcyjny został umieszczony w strukturze organizacyjnej pozwanej obowiązującej od 1.02.2012r. Przeczy temu wyraźnie treść zeznań prezesa zarządu pozwanej jak również nieprawdziwym okazało się stwierdzenie zawarte w piśmie pełnomocnika pozwanej z 16.12.2013r., że dokument z 16.12.2013r. umieszczony na k. 67 akt sprawy zawiera wykaz osób wykonujących pracę kierownika działu technologiczno – konstrukcyjnego. Wykaz ten wymienia jedynie w sposób chronologiczny osoby zatrudnione na stanowisku kierownika wydziału konstrukcji stalowych. Pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na to, że wymienione w nim osoby, za wyjątkiem powoda, wykonywały także zadania kierownika działu technologiczno – konstrukcyjnego, np. poprzez złożenie ich umów o pracę i zakresów obowiązków lub też zawnioskowanie ich w charakterze świadków.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy, na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 pkt 2 ustawy z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.) zasądził od pozwanej na rzecz powoda odprawę w kwocie przez niego wskazanej, a nie kwestionowanej przez pozwaną (por. pismo pełnomocnika pozwanej z 16.12.2013r. – k. 66). O dacie wymagalności ustawowych odsetek Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp uznając, że przysługują one od dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.10.1999r., I PKN 320/99, OSNP-wkł. 2000/9/8).

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu, Sąd Rejonowy, oparł na art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc, art. 109 kpc oraz treścią § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego z naruszeniem zasad prawidłowego rozumowania, logiki i doświadczenia życiowego, a w szczególności:

- błędną ocenę mocy dowodowej zeznań prezesa zarządu pozwanej spółki z których, wbrew twierdzeniom Sądu, wynikało, iż do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło z powodu utraty zaufania oraz braku umiejętności organizacyjnych niezbędnych do kontynuowania zatrudnienia na zajmowanych stanowiskach;

- nieuzasadnione uznanie za częściowo sprzeczną wzajemną relację zeznań M. T. oraz prezesa zarządu pozwanej w zakresie dotyczącym daty uchybień organizacyjnych w wypełnianiu kart pracy pracowników, co utrudniało pracę osób odpowiedzialnych za wypłaty wynagrodzeń, podczas gdy prawidłowe odczytanie treści zeznań świadka wskazuje, iż miało to miejsce cykliczne, choć w bliżej nieokreślonym czasie, ale trwało do ustania stosunku pracy z powodem, a prezes zarządu wskazał na rok 2010, poprzedzający złożone zaledwie dwa miesiące później wypowiedzenie, przy czym wskazywał na powracanie problemu w późniejszym okresie. Takie zestawienie dodatkowo świadczy o braku należytego wykonywania obowiązków przez pracownika, co zachowało swą aktualność w chwili podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy z powodem;

- pominięcie i niedokonanie stosownej oceny sprzeczności relacji samego powoda, który na rozprawie w dniu 21 maja 2014 r. wskazał, iż nie zna przyczyn rozwiązania z nim umowy, nie dążył do ich ustalenia, akceptując wolę pracodawcy, a nadto przyznał, że „w lutym 2011 r. w zakładzie pracy nie były przeprowadzane żadne zmiany organizacyjne”, podczas gdy na rozprawie w dniu 20 października 2014 r. popierając swe stanowisko procesowe stwierdził przeciwnie, wskazując ewidentnie na likwidację stanowiska pracy;

- dokonanie newszechstronnej oceny materiału dowodowego, a przede wszystkim zeznań M. T., J. C. oraz A. B. wskazujących na szereg uzasadnionych zastrzeżeń do pracy powoda, które doprowadziły w efekcie do utraty zaufania do powoda jako osoby zajmującej stanowisko kierownicze,

a w konsekwencji:

2) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była likwidacja stanowiska pracy, podczas gdy rzeczywistą przyczyną rozwiązania tej umowy była wyłącznie negatywna ocena pracy powoda na zajmowanym stanowisku;

3) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż „zajmowane przez R. W. stanowisko kierownika działu technologiczno-konstrukcyjnego przestało istnieć, gdyż nikt nie objął obowiązków przewidzianych dla takiego stanowiska”, podczas gdy prawidłowa i rzetelna analiza zgromadzonego materiału dowodowego wskazywała, iż zadania kierownika działu technologiczno-konstrukcyjnego były przejmowane przez każdorazowego kierownika wydziału konstrukcji stalowych, a czasowe nieobsadzenie tego stanowiska nie było rezultatem celowej jego likwidacji, lecz następstwem rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości,
- ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji;
- zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna i nie zasługują na uwzględnienie zarzuty podniesione w jej treści.

Sąd I instancji zgromadził obszerny materiał dowodowy i ocenił wiarygodność i moc dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgodnie z zasadami określonymi w art. 233 § 1 kpc. Sąd Okręgowy w pełni podzielił dokonane ustalenia faktyczne i ich ocenę pod względem prawnym dokonaną przez Sąd I instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 1998r. IICKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Zarzuty apelacyjne nie znajdują usprawiedliwionych podstaw i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał, że do wypowiedzenia umowy o pracę powodowi doszło z uwagi na likwidację stanowiska kierownika działu technologiczno – konstrukcyjnego. Od dnia 01 sierpnia 2009 r. powód zajmował powyższe stanowisko, które było stworzone specjalnie dla niego i obejmowało kadre technologów. Powyższe potwierdził prezes zarządu pozwanego S. Z., przyznając, że to stanowisko powierzył powodowi z uwagi na plany rozwoju działu technologicznego i mając na uwadze kwalifikacje powoda (k.122v). Dnia 18 lutego 2011 r. powód otrzymał od pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, który upłynął 05.03.2011 r. Zajmowane przez powoda stanowisko pracy przestało istnieć, nikt nie został zatrudniony na tym stanowisku po jego zwolnieniu. Powyższe stanowisko nie znalazło się również w strukturze organizacyjnej pozwanego, jak również pozwany nie wykazał, aby obowiązki powoda objęli kierownicy wydziału konstrukcji stalowych. Ponadto S. Z. zeznając w charakterze świadka w sprawie o sygn. akt IV U (...) zeznał, że „obecnie nie ma kierownika działu technologiczno-konstrukcyjnego. To było stanowisko tylko dla Pana W.” (k. 63 akt IV U (...)). W trakcie procesu pozwany twierdził, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem doszło na skutek braku lojalności, utraty zaufania, niewywiązywania się przez niego z obowiązków. Sąd Rejonowy wszystkie okoliczności wskazane przez stronę pozwaną analizował i ocenił prawidłowo mając na uwadze całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Sąd Rejonowy doszedł do prawidłowych wniosków, że wymienione powody zostały wskazane przez pozwanego jedynie na użytek niniejszego postępowania. Pozwany nie udowodnił bowiem jakie fakty miały doprowadzić pracodawcę do utraty przez niego zaufania do pracownika, nie udowodnił zaistnienia negatywnych zachowań powoda istniejących na datę wypowiedzenia mu umowy o pracę, które by świadczyły o nie wywiązywaniu się przez niego z powierzonych mu obowiązków. Sąd Rejonowy szczegółowo odniósł się do wszystkich powodów wskazywanych przez pozwanego jako przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę i uznał, że przyczyny te są albo nieaktualne (np. w przypadku braku terminowości i rzetelności wykonywanych kalkulacji, braku bieżącego ewidencjonowania czasu pracy podwładnych), albo nierzeczywiste (np. w przypadku niewykonania regału w terminie przez S. M., nieprawidłowej organizacji pracy, tolerowanie spożywania przez podwładnych alkoholu w czasie pracy i ich nieobecności, wykonywanie prac na rzecz osób trzecich bez zgody pracodawcy).

Ustalenia Sądu Rejonowego zostały dokonane zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 § 1 kpc. Sąd pierwszej instancji ocenił wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału" tj. z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności co znalazło wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego nie nosi cech dowolności. Materiał dowodowy został oceniony zgodnie z zasadami logiki, doświadczenia życiowego, racjonalnie i wszechstronnie. Z powyższych względów zarzut pozwanego dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 kpc należy uznać za bezpodstawny.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację. O kosztach procesu za druga instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).