

Sygn. akt IV Pa 43/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Jerzy Zalański (spr.)
Sędziowie:	SSO Katarzyna Antoniak SSO Elżbieta Wojtczuk
Protokolant:	st.sekr.sądowy Iwona Chojecka

po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 marca 2014r. sygn. akt IV P 739/13

oddala apelację.

Sygn. akt IV Pa 43/14

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym 10 października 2013r. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S. powód K. B. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia mu przez pozwanego umowy o pracę z dnia 4 października 2013r., a w przypadku gdyby upłynął okres wypowiedzenia o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie powód popierał powództwo, pozwany wniósł o jego oddalenie.

Wyrokiem z (...). Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda K. B. do pracy w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Orzeczenie to Sąd oparł na następujących ustaleniach:

K. B. od 5 sierpnia 2002r. był zatrudniony w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w S. na stanowisku murarza, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Jedną z komórek organizacyjnych Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. jest D. (...)Eksploatacyjny, w ramach którego swoją pracę wykonywał K. B.. Do jego obowiązków należało w szczególności wykonywanie prac remontowych, budowlanych i konserwacyjnych na terenie zakładu, a także transport i odbiór odpadów medycznych z ośrodków zdrowia. W celu ograniczenia kosztów działalności Zakładu, pracodawca zdecydował o redukcji zatrudnienia. Kwestia kryteriów typowania pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę była dyskutowana na zebraniach przedstawicieli kadry kierowniczej pozwanego w dniu 9 i 10 września 2013 r. Ustalono w ten sposób kryteria: likwidacji stanowisk w danej grupie zawodowej, kwalifikacji, stażu pracy w zakładzie, dyspozycyjności pracownika, sytuacji rodzinnej i posiadania innego źródła dochodu. Wytypowanie pracowników powierzono wybranej w tym celu komisji, z uwzględnieniem stanowisk kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych. W dniu 3 października 2013r. pracodawca wypowiedział K. B. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując redukcję zatrudnienia w grupie personelu obsługi technicznej związaną z koniecznością obniżenia kosztów funkcjonowania zakładu. K. B. nie został poinformowany dokładnie przez pracodawcę o ustalonych kryteriach typowania pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę, ani nie wyjaśniono mu jakie kryteria zdecydowały o wskazaniu do wypowiedzenia jego osoby, chociaż wśród pozostałych pracowników pionu obsługi technicznej zachowały zatrudnienie osoby o porównywalnych z powodem kwalifikacjach, wykształceniu, młodsze od niego i o krótszym stażu pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo wniesione przez powoda K. B. jest zasadne i podlega uwzględnieniu.

W zakresie badania wymogów formalnych, takich jak zachowanie formy pisemnej ze wskazaniem terminu wypowiedzenia, wskazania przyczyny, dla której pracodawca podjął taką decyzję, Sąd nie doszukał się uchybień. Pozwany pracodawca zawarł swoje oświadczenie woli w piśmie skierowanym do powoda, wskazał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, jaki w istocie powinien być zastosowany do niego na podstawie art. 36 § 1 pkt 3 kp. Wskazał również termin, z upływem którego umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu oraz pouczył o możliwości i terminie wniesienia przez powoda odwołania do właściwego miejscowo Sądu Pracy.

Postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266), a ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1998r, I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Sąd wskazał, iż w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy, który z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 kc w zw. z art. 300 kp). Pracownika obciąża natomiast dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8 marca 1997 r., I PRN 17/77, OSNP 1977/9/172). Podanie przez pracodawcę przyczyny oznacza przy tym wskazanie konkretnego zdarzenia, względnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają dokonane wypowiedzenie.

Decydując się na wypowiedzenie umowy o pracę, pracodawca ma obowiązek, precyzyjnie wskazać przyczynę, która doprowadziła go do dokonania wypowiedzenia akurat temu, a nie innemu pracownikowi, spośród zatrudnionych. W przypadku bowiem, gdy wypowiedzenie dotyka jedną z wielu osób, które brane były pod uwagę przy typowaniu jednej z nich do zwolnienia z pracy i stoją za tym względy ekonomiczne, obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie dlaczego w ogóle musiał sięgnąć po tak daleko idące kroki jak redukcja zatrudnienia, a następnie dlaczego akurat

ten pracownik został wytypowany do wypowiedzenia umowy o pracę z pominięciem innych podlegających ocenie. Oznacza to konieczność wskazania przez pracodawcę w pisemnym wypowiedzeniu kryteriów, którymi się kierował w tym zakresie.

Sąd wskazał, że pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw.

Według pozwanego kryteria doboru pracowników do zwolnienia z pracy były dyskutowane na zebraniach kadry kierowniczej w dniach 9-11 września 2013 r. Zauważyć jednak trzeba, iż nie zadano sobie trudu uczynienia tych ustaleń transparentnymi i znanymi pracownikom, przez co powód nie miał świadomości ich istnienia i przeanalizowania które z kryteriów zadecydowały o wypowiedzeniu stosunku pracy właśnie jemu.

Sąd podniósł, że pozwany nawet na etapie konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z działającym u pracodawcy związkiem zawodowym nie pokusił się o wskazanie, jakie kryteria zadecydowały o wytypowaniu właśnie powoda do wypowiedzenia stosunku pracy, na co zwrócił uwagę związek negatywnie ustosunkowując się do stanowiska pozwanego. Pozwany wiedząc przez to o takiej luce w swoim postępowaniu, przeszedł nad tym do porządku dziennego i dokonując wypowiedzenia powodowi w żaden sposób nie wyjaśnił mu, ani na piśmie, ani nawet ustnie, dlaczego to on spośród wszystkich pracowników pionu technicznego został wytypowany do wypowiedzenia umowy o pracę.

W świetle ustalonych na zebraniach kadry kierowniczej kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia umowy o pracę, nie znajduje wyraźnego uzasadnienia wyłonienie do tego akurat osoby powoda. Wśród osób, które zachowały zatrudnienie kosztem powoda pozostają bowiem pracownicy o krótszym od niego stażu pracy i porównywalnych, a nawet niższych kwalifikacjach, np. W. N., K. R., B. F., J. N.. Pozwany, nawet w toku postępowania sądowego nie wykazał przekonująco co zdecydowało, że te osoby ominęło wypowiedzenie, a dotknęło ono powoda. Nie wskazał dlaczego np. powodowi nie zaproponowano stanowiska kierowcy, chociaż ma on prawo jazdy, a pracując u pozwanego kierował karetką i odbierał odpady medyczne, ma więc niezbędne doświadczenie.

Całokształt powyższych okoliczności prowadzi do wniosku, że wytypowanie K. B. z pracowników obsługi technicznej i wypowiedzenie mu umowy o pracę miało charakter dowolny i nieobiektywny, a przez to sprzeczny z przepisami prawa.

Wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę otwiera pracownikowi drogę do wystąpienia z alternatywnymi roszczeniami o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie (art. 45 § 1 kp). W świetle powyższych rozważań zgłoszone żądanie przywrócenia do pracy jest w pełni uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany zaskarżając go w całości i wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z jednoczesnym pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za I i II instancję. Ponadto apelujący wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentu w postaci oświadczenia kierownika działu technicznego SPZOZ w S. J. P. na okoliczność prawidłowego zastosowania przez pozwanego kryteriów w doborze powoda do zwolnienia w związku z treścią uzasadnienia Sądu I instancji.

Apelujący zarzucił Sądowi I instancji naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844) poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pozwany w sposób wadliwy dokonał wypowiedzenia umowy o pracę powodowi poprzez niewskazanie w treści wypowiedzenia umowy o pracę kryteriów jakimi kierował się pozwany w doborze pracowników zakwalifikowanych do zwolnienia, w tym powoda, i w konsekwencji przywrócenie powoda do pracy na poprzednio zajmowane przez niego stanowisko, gdy tymczasem zgodnie z treścią w/w przepisów, jak również zgodnie z orzecznictwem wprowadzenie obowiązku wskazania przez pracodawcę kryteriów doboru pracownika do zwolnienia powodowałoby, że sytuacja pracownika określona kryteriami doboru do zwolnienia stanowiłaby współprzyczynę wypowiedzenia;

- art. 30 § 4 kp w zw. z art. 45 § 1 kp poprzez ich błędną wykładnię, a w szczególności przyjęcie, iż na pozwanym ciążył obowiązek wskazania w treści wypowiedzenia umowy o pracę powodowi wskazanie kryteriów, jakimi kierował się pozwany pracodawca w wyborze pracowników do zwolnienia, gdy tymczasem zastosowane kryteria doboru pracownika do zwolnienia nie są objęte obowiązkową treścią oświadczenia woli pracodawcy określoną w treści art. 30 § 4 kp, a nadto wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało dokonane zgodnie z przepisami prawa, pozwany pracodawca wskazał wszystkie przyczyny, które doprowadziły do podjęcia przez pozwanego decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, nie leżące po jego stronie, lecz po stronie pracodawcy, i rzekome wypowiedzenie umowy o pracę powodowi zostało poprzedzone konsultacją ze związkiem zawodowym, o czym powód był poinformowany przez pozwanego.

Apelujący zarzucił Sądowi I instancji dodatkowo naruszenie przepisów prawa procesowego, poprzez:

- naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzącą do ustalenia błędnego stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie, który stanowił podstawę do wydania przez Sąd I instancji rozstrzygnięcia w sprawie, a w szczególności poprzez przyjęcie, iż:

a) wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia była pozorna i nieobiektywna, i nie poparta przez pozwanego kryteriami, jakimi kierował się pozwany pracodawca przy doborze pracowników do zwolnienia, gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że:

- pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z przyczyn nie leżących po stronie pracownika, zgodnie z art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, zatem w skierowanym do powoda oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie był obowiązany do wskazania kryteriów, jakimi kierował się w doborze pracowników do zwolnienia, bowiem decyzja ta była związana przede wszystkim z koniecznością obniżenia kosztów funkcjonowania zakładu, co pozwany udowodnił w toku toczącego się procesu;

b) pozwany w toku toczącego się procesu nie wykazał, dlaczego powodowi nie zaproponowano stanowiska kierowcy, chociaż ma on prawo jazdy, a pracując u pozwanego kierował karetką i odbierał odpady medyczne, zatem posiada w tym zakresie niezbędne umiejętności do dalszego zatrudniania go w pozwanym zakładzie pracy, gdy tymczasem:

- pracodawca kwalifikując danego pracownika do zwolnienia bierze pod uwagę wszystkie okoliczności dotyczące danego pracownika i uzasadniające rozwiązanie z nim umowy o pracę na dzień złożenia mu wypowiedzenia, co względem powoda ma taki skutek, że na dzień złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powód legitymował się jedynie wykształceniem murarza, dlatego też posiadając jedynie kwalifikacje murarza został zakwalifikowany do zwolnienia, między innymi z powodu braku prac o takim charakterze u pozwanego pracodawcy, co wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego w sprawie;

- pozwany pracodawca w należyty sposób wyjaśnił, dlaczego pracownicy, tacy jak W. N., B. F., J. N., K. R. pomimo krótszego stażu pracy u pozwanego nie zostali zakwalifikowani do zwolnień, gdy z przeprowadzonego postępowania

dowodowego wprost wynika, iż pozwany pracodawca nie mógł rozwiązać umowy o pracę z W. N. z uwagi na fakt usprawiedliwionej nieobecności tego pracownika w pracy, i pobierania przez niego świadczenia rehabilitacyjnego;

- powód posiadając uprawnienia do prowadzenia pojazdów powinien być przez pozwanego pracodawcę skierowany na inne stanowisko, np. kierowcy karetki, a nie zakwalifikowany do zwolnienia, gdy tymczasem nie można utożsamiać prawa do prowadzenia pojazdów z prawem do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych, zasady doświadczenia życiowego, jak również zasady logicznego rozumowania wskazują, iż funkcję kierowcy karetki często pełnią ratownicy medyczni, którzy w tym zakresie przebyli odpowiednie szkolenia zakończone egzaminem, powód na dzień złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę posiadał jedynie wykształcenie murarza, nie posiadał uprawnień do kierowania karetką, zaś takie uprawnienia posiadali jedynie B. F. i J. N.;

- powód w dniu złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę posiadał kwalifikacje murarskie, i w tym zakresie mógł świadczyć prace na rzecz pozwanego pracodawcy, nie posiadał kwalifikacji i żadnych uprawnień do przewozu materiałów niebezpiecznych, które posiadał pomimo krótszego stażu pracy K. R., dlatego też Sąd I instancji wbrew zasadom logicznego rozumowania przyjął, iż powód mógł świadczyć na rzecz pozwanego pracę polegającą na zbieraniu odpadów medycznych;

c) powód został pozbawiony oceny trafności dokonanego wyboru przez pozwanego w kontekście złożonego mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, bowiem nie miał świadomości istnienia i przeanalizowania które z kryteriów zadecydowały o wypowiedzeniu mu stosunku pracy, bowiem nie był informowany przez pozwanego o zastosowanych kryteriach doboru pracowników do zwolnienia, gdy tymczasem:

- w doręczonym powodowi wypowiedzeniu zawarta była przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy, kierownik działu technicznego, J. P. informował swoich podwładnych, w tym powoda o przyjętych kryteriach zwolnień w rozmowach z nimi prowadzonych, zaś pracodawca zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa nie miał obowiązku wskazywać dodatkowo kryteriów, jakimi kierował się w doborze pracowników do zwolnienia, bowiem mogłoby to spowodować, że sytuacja pracownika określona kryteriami doboru do zwolnienia stanowiłaby współprzyczynę wypowiedzenia, a to z kolei mogłoby podważyć jego prawo do nabycia odprawy, wynikającej z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W uzasadnieniu pełnomocnik pozwanego podnosił, że: Sąd nie odniósł się do kwestii zastosowania w niniejszej sprawie ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez co naruszył treść art. 10 ust. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 3 cytowanej ustawy; Sąd pominął, że kierownicy działów informowali swoich podwładnych o kryteriach, na podstawie których dani pracownicy byli wytypowani do zwolnień; Sąd pominął, że o zwolnieniu powoda decydowała przydatność do pracy i możliwość skorzystania przez niego ze świadczenia przedemerytalnego; Sąd pominął, że w pozwanym zakładzie nie są prowadzone drobne prace murarskie, zaś do większych prac wynajmowane są firmy zewnętrzne; powód miał wiedzę, że decyzja pracodawcy podyktowana była koniecznością obniżenia kosztów funkcjonowania zakładu; na dzień złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu legitymował się on jedynie wykształceniem murarza. Do apelacji załączone było oświadczenie J. P. odnośnie nie wytypowania innych pracowników do zwolnienia (k. 124-128).

W odpowiedzi na apelację powód wnosił o utrzymanie w mocy zaskarżonego wyroku, uchylenie w całości żądań apelacji pozwanego, rozpoznanie sprawy pod nieobecność pozwanego, zasądzenie kosztów postępowania wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że art. 10 ust. 1 i art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, stosuje się do zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron z inicjatywy pracodawcy. Przyczynę niedotyczącą pracownika należy uznać za wyłączny powód uzasadniający zwolnienie, jeżeli bez zaistnienia takiej przyczyny rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiłoby, gdyż byłoby nieuzasadnione. Pozwany wskazał na inne przyczyny

uzasadniające zwolnienie niż ta wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę; głównym kryterium doboru do zwolnienia jest przydatność pracownika do pracy na danym stanowisku; brak jest związku między zwolnieniem go a kryteriami wskazanymi przez pozwanego. Na poparcie swych twierdzeń powód cytował obszernie orzecznictwo Sądu Najwyższego (k. 135-140).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną Sądu I instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtórzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 08.10.1998r. II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oceniając wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania zgodnie z art. 233 § 1 kpc.

Zarzuty podniesione w apelacji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego.

Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę podano ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ustawa ta nie zwalnia pracodawcy od dokładnego określenia kryteriów, jakimi kierował się w doborze poszczególnych pracowników do zwolnienia. Wprawdzie kryteria były opracowywane, jednakże, jak wynika z materiału dowodowego, nie były one podane do wiadomości pracowników. Powód nie miał możliwości zapoznania się z tymi kryteriami przed rozwiązaniem stosunku pracy, nie miał więc możliwości przygotowania swojej obrony.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że postawienie zarzutu obrazy art. 233 § 1 kpc nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że Sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8 poz. 139 i z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/2000, OSNC 2000/10 poz. 189).

W niniejszej sprawie zasady z art. 233 § 1 k.p.c. nie zostały naruszone, gdyż ocena zgromadzonego materiału dowodowego i poczynione na jej podstawie ustalenia faktyczne zostały dokonane przez Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy i brak jest podstaw do podzielenia stanowiska apelującego co do ich nieprawidłowości.

Ocena mocy i wiarygodności dowodów należy do sądu, a nie do strony. Prawidłowe wywiedzenie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 kpc wymaga wykazania dowolności przeprowadzonej przez Sąd oceny, w szczególności nieliczenia się z regułami logicznego myślenia lub życiowego doświadczenia. Do tego niezbędne jest odniesienie się przez stronę skarżącą do konkretnie określonych środków dowodowych poddanych ocenie sądu, czego w apelacji brak.

Sąd I instancji przeanalizował dowody, stosując dyrektywy z art. 233 § 1 kpc i ocenił ich wiarygodność według własnego przekonania opartego o wszechstronną analizę zebranego materiału, zasady logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Wnioski wyprowadzone z analizy dowodów nie budzą zastrzeżeń. W wyroku z dnia 12.04.2012r. sygn. akt I UK 347/11 Sąd Najwyższy stwierdził, że same, nawet poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska. Pogląd ten Sąd Okręgowy podziela w całej rozciągłości.

Wyrok został wydany w oparciu o art. 385 kpc.