

Sygn. akt VI P 181/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Ławnicy:	Danuta Ptaszyńska Krzysztof Stasinowski
Protokolant:	Marek Matyka

po rozpoznaniu w dniu 4 października 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. R.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce Komandytowej w W.

o odszkodowanie, o sprostowanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powoda W. R. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki Komandytowej w W. kwotę 497 (czteryście dziewięćdziesiąt siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 181/16

## UZASADNIENIE

W dniu 13 czerwca 2016 r. powód W. R. wystąpił z powództwem przeciwko (...) Spółka z o.o. Spółka Komandytowa w W. o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia za bezzasadne i o odszkodowanie w kwocie 15.000 zł, o nakazanie zmiany treści wypowiedzenia (świadectwa pracy) w punkcie dotyczącym ustania stosunku pracy na wypowiedzenie przez pracodawcę (pozew k. 1).

W uzasadnieniu powód wskazał, iż w dniu 1 czerwca 2016 r. otrzymał zwolnienie dyscyplinarne i zaprzeczył, że przebywał w pracy pod wpływem alkoholu. Powód podniósł, że nikt w dniu 18 maja 2016 r nie zwrócił mu uwagi, że jest nietrzeźwy co pozbawiło go możliwości udowodnienia stanu faktycznego poprzez badanie alkomatem. Wskazał, że powodem zwolnienia są niepoprawne relacje z dyrektorem (pozew k. 1-1v).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka z o.o. Spółka Komandytowa w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania (odpowiedź na pozew k.8).

W uzasadnieniu pozwany podnosił, że w dniu 18 maja 2016 r. roku powód przebywał na stanowisku pracy w stanie nietrzeźwości, czuć było od niego alkohol, bełkotał, „opowiadał głupoty”, nie mógł normalnie pracować, zataczał się, zaczepiał gości hotelu, był napastliwy (odpowiedź na pozew k.8-9).

W toku dalszego postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmiennym kształcie.

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

Powód W. R. był zatrudniony u pozwanego (...) Spółka z o.o. Spółka Komandytowa w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2011 r. na stanowisku kierownik kuchni w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód świadczył pracę w Hotelu (...) w W. przy ul. (...) za wynagrodzeniem 6.450 zł brutto (umowa o pracę k. 2; zaświadczenie k. 13).

Powodowi zdarzało się przebywać w pracy pod wpływem alkoholu. Zdarzały się miesiące, że nie pił w ogóle, ale jak zaczął pić to potrafił pić nawet przez miesiąc. Widywano go jak nalewał sobie piwo na barze i następnie je spożywał. Wszyscy w hotelu wiedzieli, że powód pije, także dyrekcja (zeznania świadka K. M. k. 38v e – protokół (...):07:23 – 00:15:55; zeznania świadka K. K. (1) k. 38v e- protokół (...):16:49 – 00:28:52; zeznania świadka D. M. k. 38v e – protokół (...):29:22 – 00:38:03, zeznania świadka Ł. K. k. 38v – 39 e-protokół (...):38:24 – 00:52:34; zeznania świadka P. K. k. 39 e- protokół (...):53:00 – 01:10:55; B. G. k. 74-74v e – protokół (...):02:48 – 00:16:54).

Przełożonym powoda był dyrektor hotelu (...). Kierownikiem była D. G. (zeznania świadka K. M. k. 38v e – protokół (...):07:23 – 00:15:55). Powód pracował w godzinach 14:00 do 22:00. W dniu 18 maja 2016 r. stawiał się do pracy pod wpływem alkoholu i spożywał go w trakcie pracy. Już po stawieniu się do pracy zachowywał się dziwnie, był nadpobudliwy, seplenił a w miarę upływu czasu stan ten się pogłębiał. Był czerwony na twarzy, czuć było od niego woń alkoholu. Kucharka K. K. (2) widziała jak pił szampana. Trzymał go w lodówce na kuchni. Wieczorem tego dnia w hotelu było bardzo dużo gości, mieli wydać około 120-130 dań. Na sali były dwie kelnerki, a drugiemu kucharzowi pomagać miał powód. Tego dnia pomagała mu jednak pani, która pracowała na zmywaku ponieważ powód nie był w stanie. Przychodził z kuchni na restaurację, kręcił się w ubraniu roboczym po hotelu, zachowywał się głośno i arogancko. Zaczepiał gości i recepcjonistkę D. M.. Jedną z kelnerek K. M. zwracała mu uwagę, żeby nie wychodził z kuchni, bo goście hotelu widzą, że jest pijany. Także kierownik D. G., która miała w tym dniu dyżur, na koniec swojego dyżuru zwróciła mu uwagę, żeby więcej nie pił (zeznania świadka K. M. k. 38v e – protokół (...):07:23 – 00:15:55; zeznania świadka K. K. (1) k. 38v e- protokół (...):16:49 – 00:28:52; zeznania świadka D. M. k. 38v e – protokół (...):29:22 – 00:38:03; zeznania świadka Ł. K. k. 38v – 39 e-protokół (...):38:24 – 00:52:34; zeznania świadka P. K. k. 39 e- protokół (...):53:00 – 01:10:55).

Kolejnego dnia, tj. 19 maja 2016 r. powód był w pracy. Wszyscy mówili co się stało, jak się zachowywał powód, że zachowywał się irracjonalnie i był totalnie pijany (zeznania świadka B. G. k. 74-74v e – protokół (...):02:48 – 00:16:54). Powód jeszcze pojawił się w pracy do końca miesiąca (zeznania świadka D. M. k. 38v e – protokół (...):29:22 – 00:38:03, zeznania świadka K. K. (1) k. 38v e- protokół (...):16:49 – 00:28:52).

Incydent z udziałem powoda zgłosił dyrektorowi pracownik gospodarczy P. K., który o zdarzeniu poinformowany został przez kolegów z pracy. Nieraz widział powoda pod wpływem alkoholu i rozmawiał z dyrektorem na ten temat, ale ten wskazywał, że muszą mieć dowody. P. K. obejrzał nagrania z kamery i zgłosił się do dyrektora. Razem obejrżeli nagranie z monitoringu. Dyrektor poprosił go o napisanie oświadczenia, że miała miejsce taka sytuacja z udziałem powoda, tak by był jakiś dowód na to (zeznania świadka K. K. (1) k. 38v e- protokół (...):16:49 – 00:28:52; zeznania świadka P. K. k. 39 e- protokół (...):53:00 – 01:10:55). Dyrektor odbył też rozmowę z D. M.. Opisała sytuację, jaka miała miejsce 18 maja 2016 r. z udziałem powoda. Opisała, że w tym dniu powód przychodził zarówno na recepcję jak i na zaplecze, będąc pijanym. „Stawał na ladzie” recepcyjnej i składał jej niemoralne propozycje. Przy tym pracownica była tym zdenerwowana, przerażona. Dyrektor odbył rozmowę także z pracownikami celem ustalenia czy potwierdzają, że powód w tym dniu był pijany, a następnie złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z powodem, dołączając oświadczenia sporządzone przez pracowników (zeznania świadka W. M. k. 75 e – protokół (...):17:48 – 00:38:11).

W dniu 1 czerwca 2016 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. stwierdzonego faktu przebywania w stanie nietrzeźwości na stanowisku pracy w dniu 18 maja 2016 r. Pozwany zawarł pouczenie o miejscu, terminie i sposobie wniesienia odwołania (rozwiązanie umowy o pracę k. 4).

Obowiązki szefa kuchni przejął kucharz zmianowy, zatrudniony u pozwanego od kilku lat, A. S. (zeznania świadka Ł. K. k. 38v – 39 e-protokół (...):38:24 – 00:52:34).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, aktach osobowych powoda, na podstawie zeznań świadków K. M. k. 38v e – protokół (...):07:23 – 00:15:55, K. K. (1) k. 38v e- protokół (...):16:49 – 00:28:52, D. M. k. 38v e – protokół (...):29:22 – 00:38:03, Ł. K. k. 38v – 39 e-protokół (...):38:24 – 00:52:34, P. K. k. 39 e- protokół (...):53:00 – 01:10:55 (transkrypcja k. 45 – 72) B. G. k. 74-74v e – protokół (...):02:48 – 00:16:54, W. M. k. 75 e – protokół (...):17:48 – 00:38:11.

Sąd dał wiarę wszystkim słuchanym w sprawie świadkom bowiem były one spójne i wzajemnie zbieżne. Korespondowały z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Sąd nie znalazł podstaw by odmówić wiary zeznaniom któregośkolwiek ze świadków, w szczególności wskazujących, by świadkowie ci z jakichś konkretnych względów zeznawali na niekorzyść powoda. Nawet jeśli nie wszyscy pozostawali z nim w dobrych relacjach, to jeszcze nie powód by uznać, że fakty podawane przez świadków były zmyślane bądź przerysowane, tj. odbiegające od opisywanych faktów. Wszyscy zgodnie potwierdzili, że w dniu 18 maja 2016 r. powódki znajdował się w pracy pod wpływem alkoholu, że zakłócał normalny rytm pracy swoim zachowaniem, że nie był to pierwszy epizod ze spożywaniem alkoholu w pracy. Należy przy tym zauważyć, że były to osoby mające na co dzień do czynienia z powodem, więc miały porównanie co do jego normalnego zachowania i zachowania dobiegającego od tej normy. Osoby pracujące z powodem i przebywające z nim dłuższy czas miały okazję tak wyczuć woń alkoholu, zaobserwować niewyraźną mowę, zaczerwienienie na twarzy i inne oznaki (nietypowe zachowania) wskazujące na spożywanie alkoholu.

Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda, który pomimo wezwania na termin rozprawy nie stawił się i nie usprawiedliwił swojej nieobecności.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługuje na uwzględnienie.

W razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). Określona w tym artykule dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach uzyskania zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy

Wobec powyższego prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. wymaga zarówno istnienia przyczyny rozwiązania umowy, która musi być uzasadniona, jak i zachowania wymogów formalnych. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności rozwiązania umowy od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy rozwiązanie umowy było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o rozwiązaniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę rozwiązania umowy oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Podana przyczyna rozwiązania powinna być dostatecznie skonkretyzowana, jasna i zrozumiała przede wszystkim dla adresata – pracownika. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577, M.Prawn. 1999/11/45). Jest to szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny rozwiązania przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach a okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696).

W przedmiotowej sprawie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca zamieścił także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy. Ponadto pracodawca dotrzymał miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia, bowiem zdarzenia będące podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia miały miejsce w dniu 18 maja 2016 roku, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w dniu 1 czerwca 2016 roku.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyny będącej podstawą rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przyczyna ta powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny polega nie tyle na jej opisanu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną zakończenia stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy rozwiązanie to było uzasadnione.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy jest przypadkiem szczególnym, i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Ciążący na pracodawcy obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 444/99, OSNP 2001/9 poz. 313). Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego wskazana przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista, a ponadto powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie wypowiadał się w kwestii rozkładu ciężaru dowodu w sporze dotyczącym rozwiązania stosunku pracy. W ocenie SN w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (vide wyrok SN z dnia 8 marca 1977 r., I PKN 68/96, LEX nr 30003). W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej

jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo iż pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy należy zważyć, iż przyczyna wskazana przez pracodawcę była konkretna i uzasadniona. W ocenie Sądu pracodawca wykazał, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego, w szczególności na skutek przesłuchania licznie zgłaszanych świadków, Sąd ustalił, iż w dniu 18 maja 2016 r. powód znajdował się w pracy pod wpływem alkoholu. Wszyscy zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili, że w tym dniu powód zachowywał się dziwnie, był nadpobudliwy, sepleniał a w miarę upływu czasu stan ten się pogłębiał. Był czerwony na twarzy, czuć było od niego woń alkoholu. Pracownicy zwracali mu uwagę, żeby więcej nie pił, nie wychodził z kuchni na restaurację. Powód krzątał się po hotelu, zaczepiał recepcjonistkę i gości hotelowych. Świadkowie zgodnie potwierdzili, że powód często bywał w pracy pod wpływem alkoholu, zdarzało się że pił ciągiem. Dyrekcja miała tego świadomość. Wieloletni pracownicy, którzy znali powoda i go obserwowali od lat, umieli rozróżnić po jego wyglądzie i zachowaniu kiedy był trzeźwy, a kiedy pijany. Odnosząc się do podniesionej przez powoda kwestii braku użycia alkometru przez pracodawcę stwierdzić należy, iż fakt nieprzeprowadzenia przez pracodawcę w stosunku do powoda próby trzeźwości z użyciem alkometru nie stanowi przeszkody do dokonania ustaleń co do stanu nietrzeźwości powoda na podstawie innych dostępnych i wiarygodnych dowodów. Do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika, jak to ma miejsce w postępowaniu karnym i w postępowaniu dotyczącym wykroczeń, a stan nietrzeźwości pracownika w czasie pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2006 r. I PK 165/06, Pr.Pracy 2007/4/27). W niniejszej sprawie na podstawie wiarygodnych zeznań świadków Sąd ustalił, że odbiegające od normy zachowanie powoda było spowodowane spożyciem alkoholu.

Zarówno spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy i podczas pracy, jak i stawienie się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości stoją w sprzeczności z obowiązkiem sumiennej pracy, przestrzegania dyscypliny pracy oraz poszanowania określonego regulaminem porządku w zakładzie pracy i uzasadniają zastosowanie wobec pracownika art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 13 listopada 1980 r. I P 1448/80 LEX nr 1732961).

W świetle zeznań świadków oraz zgromadzonych dokumentów Sąd nie miał wątpliwości, że powód w dniu 18 maja 2016 r. znajdował się w pracy w stanie nietrzeźwości dlatego uznał, że wskazana w piśmie z dnia 1 czerwca 2016 r. przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa i rzeczywista, zachowanie powoda wypełniało przesłanki do zastosowania tego szczególnego trybu zakończenia stosunku pracy jakim jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W niniejszym postępowaniu powód wnosił również o nakazanie zmiany treści wypowiedzenia (świadectwa pracy) w punkcie dotyczącym ustania stosunku pracy na wypowiedzenie przez pracodawcę. W świetle ustaleń Sądu i uznania, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy w powyższym zakresie jest bezzasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem, że powód przegrał sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 1 i 3 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 j.t.) i zasądził od strony powodowej jako strony przegrywającej kwotę 497 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 480 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (360 zł za odszkodowanie, 120 za roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy). W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata (tudzież radcy prawnego) z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 (tudzież analogicznie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia). Natomiast zgodnie

z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871 argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. Podzielając powyższe stanowisko Sąd w niniejszej sprawie wyrównał stawkę zastępstwa procesowego w sprawie o odszkodowanie ze stawką w sprawach o przywrócenie do pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

Z./ odpis uzasadnienia wraz z odpisem wyroku doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej.