

Sygn. akt IV P 137/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Sandomierzu IV Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSR Anna Baran
Ławnicy:	Emilia Ziarko, Edward Dwojak
Protokolant:	staż. Anna Ostrowska

po rozpoznaniu w dniu 19 marca 2018 r. w Sandomierzu

sprawy z powództwa D. F.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z.

o odszkodowanie za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

orzeka:

I. oddala powództwo.

II. nie obciąża powoda kosztami procesu za I instancję.

Sygn. akt IV P 137/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 19 marca 2018r.

Powód D. F. w pozwie przeciwko (...) sp. z o.o. w Z. domagał się odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty.

Na uzasadnienie swojego żądania powód podniósł, że w pozwanym zakładzie był zatrudniony od dnia 25 września 2008r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód świadczył pracę najpierw na stanowisku magazyniera zaś ostatnio na stanowisku obchodowego urządzeń ds. odpopielania. W badaniach lekarskich zostały stwierdzone przeciwwskazania do wykonywania pracy na tym stanowisku w związku, z czym powód został oddelegowany do pracy przy sprzątnięciu wagonów. Powód zwracał się do pracodawcy o udzielenie urlopu bezpłatnego ze względu na jego stan zdrowia, ale pozwany odmówił. Kolejne badanie lekarskie potwierdziło niezdolność powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku tj. obchodowego urządzeń ds. odpopielania. Pozwany pismem z dnia 20 listopada 2017r. wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z powodu przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na danym stanowisku.

Powód podniósł, że pozwany nawet nie podjął próby znalezienia dla powoda innego zatrudnienia odpowiedniego ze względu na jego stan zdrowia. Nie przychylił się również do jego wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego, co w ocenie powoda stanowi przejaw jego dyskryminacji ze względu na jego ograniczenia zdrowotne; w szczególności wynikające z zaćmy. W ocenie powoda istniała natomiast możliwość jego oddelegowania na inne stanowisko pracy np. w magazynie, tym bardziej, że powód wcześniej pracował na tym stanowisku. Fakt ograniczeń zdrowotnych powoda do pracy na stanowisku obchodowego urządzeń ds. odpopielania był znany pozwanej od 20 lipca 2015r., przy czym pozwana nie znalazła wówczas podstaw do wypowiedzenia mu umowy o pracę. Działanie pozwanej jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, albowiem powód ze względu na swój wiek może mieć problemy ze znalezieniem zatrudnienia na lokalnym rynku pracy zaś w zakładzie pracy przepracował nienagannie ponad 30 lat. (pozew k. 1 -2)

Pozwany (...) sp. z o.o. w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Pozwana podniosła, że powód nie wykazał, aby oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu jego umowy o pracę było niezgodne z prawem lub nieuzasadnione. Pozwana nie mogła dopuścić powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku ze względu na przeciwwskazania zdrowotne stwierdzone orzeczeniem lekarskim. Powód jednocześnie nie zaakceptował przedstawionych mu propozycji pracy, co ostatecznie zmusiło pozwaną do wypowiedzenia jego stosunku pracy. (odpowiedź na pozew k. 10 - 15)

W sprawie tej Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. F. w pozwanym zakładzie był zatrudniony od 25 września 2008r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 2 899,56 zł brutto - liczoną jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Powód początkowo świadczył pracę na stanowisku wydawcy magazynowego w magazynie zaś od 1 kwietnia 2015r. na stanowisku obchodowy urządzeń odpopielania. Zmiana stanowiska pracy powoda nastąpiła na podstawie porozumienia stron zmieniającego umowę o pracę, które zostało zawarte w dniu 31 marca 2015r. z mocą obowiązującą od 1 kwietnia 2015r.

Do obowiązków powoda na nowym stanowisku pracy należało: obsługa instalacji i urządzeń odpopielania, instalacji i transportu sprężonego powietrza, urządzeń odbioru popiołu, załadunku i transportu suchego i zwilżonego popiołu. Praca na tym stanowisku miał być wykonywana w ruchu ciągłym w zmiennych warunkach atmosferycznych, w narażeniu na działanie pyłu przemysłowego i polegała na udrażnianiu rynien aeracyjnych i lejów popiołowych oraz czyszczeniu krat nad zbiornikami pulpy.

Powód po zawarciu przedmiotowego porozumienia został skierowany na badania lekarskie i orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 14 kwietnia 2015r. został uznany za zdolnego do wykonywania pracy na tym stanowisku. Powód faktycznie jednak nie podjął pracy na tym stanowisku ze względu na brak uprawnień elektrownianych do obsługi urządzeń; nadto zaś w okresie do 22 czerwca do 19 lipca 2015r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego.

Powód po zakończeniu tego zwolnienia lekarskiego został skierowany na badania lekarskie i w wyniku tych badań zostały wydane zaświadczenia lekarskie z dnia 20 lipca 2015r. o nr (...). Z treści przedmiotowego zaświadczenia wynikało, że powód jest zdolny do pracy na stanowisku obchodowego urządzeń odpopielania z zastrzeżeniem przeciwwskazania do pracy na wysokości ponad 3 metry i w porze nocnej. Pozwana zwróciła się wówczas o wyjaśnienie tych rozbieżności do Poradni Medycyny Pracy natomiast powód z dniem 1 sierpnia 2015r. został oddelegowany do wykonywania obowiązków pracownika przy pracach prostych w D. Usług i (...) w okresie od 1 sierpnia 2015r. do 31 października 2015r.

W dniu 9 listopada 2015r. zostało wydane kolejne zaświadczenie lekarskie o nr (...), z którego wynikało, że powód jest zdolny do pracy na stanowisku obchodowego urządzeń odpopielania, przy czym jednocześnie stwierdzono, iż powód jest zdolny do pracy na I zmianie, przeciwwskazana jest natomiast praca na wysokości oraz w zapyleniu.

Pozwana po raz kolejny zwróciła, się do Poradni Medycyny Pracy o wyjaśnienie treści zaświadczenia i w dniu 14 stycznia 2016r. po raz kolejny skierowano powoda na badania lekarskie.

Ostatecznie w dniu 14 stycznia 2016r. zostało wydane kolejne zaświadczenie lekarskie o nr (...), którym stwierdzono niezdolność powoda do wykonywania pracy na tym stanowisku pracy ze względu na przeciwwskazania zdrowotne.

Powód w okresie od 8 lutego 2016r. do 7 sierpnia 2016r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego zaś od 8 sierpnia 2016r. do 2 sierpnia 2017r. ze świadczenia rehabilitacyjnego. Z kolei w okresie od 3 sierpnia do 19 października 2017r. korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Powód w dniu 16 października 2017r. został skierowany na badanie lekarskie i w tym samym dniu złożył wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego ze względu na stan zdrowia. Pozwana nie wyraziła zgody na udzielenie urlopu bezpłatnego zaś w dniu 23 października 2017r. zostało wydane zaświadczenie lekarskie o nr (...), z którego wynikało, że powód jest niezdolny do pracy na stanowisku obchodowego urzędzeń odpopielania za względu na przeciwwskazania zdrowotne. Powód w dniu 24 października 2017r. złożył ponowny wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego ze względu na jego stan zdrowia, ale pozwana ponownie odmówiła.

Orzeczeniem (...) w O. z dnia 15 grudnia 2016r. znak: (...)I. (...)1. (...)2016 został zaliczony do lekkiego stopnia niepełnosprawności na okres do 31 grudnia 2010r. Z kolei decyzją ZUS z dnia 22 września 2017r. znak: I/10/015168499 przyznano powodowi prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy na okres od 3 sierpnia 2017r. do 28 lutego 2018r.

Powód jest szeregowym członkiem (...) Związku Zawodowego przy Elektrowni (...) S.A.

Pozwany pismem z dnia 9 listopada 2017r. zawiadomił ten związek zawodowy tudzież (...) Związek Zawodowy (...) w P., (...) Związek Zawodowy (...), (...) Związek Zawodowy (...) oraz (...) Organizację (...) Elektrowni (...) i Spółkę o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powoda. Przedmiotowe pisma zostały doręczone w dniu 10 listopada 2017r.; przy czym żadna z organizacji związkowych nie zajęła stanowiska.

Pismem z dnia 20 listopada 2017r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 28 listopada 2018r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano: przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy obchodowy urzędzeń odpopielania.

Przedmiotowe oświadczenie woli zostało złożone przez prezesa zarządu pozwanej i doręczone powodowi pocztą w dniu 22 listopada 2017r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: umów o pracę, angaży, i zakresu obowiązków powoda, orzeczeń lekarskich dotyczących powoda wszystko w jego aktach osobowych, oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę powoda k. 3, zaświadczenia o wysokości zarobków powoda k. 37, zaświadczenia i informacji o wysokości potrąceń dokonywanych z wynagrodzenia powoda tytułem składki na związek zawodowy k. 42-43, pism pozwanego skierowanych do związków zawodowych z zawiadomieniem o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy powoda k. 44-48, zeznań R. D. k. 36-37, zeznań powoda k. 37-38.

W sprawie tej Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wypowiedzenie umowy o pracę powoda - w ocenie Sądu - spełnia wymogi formalne przewidziane przez ustawę dla tej czynności prawnej. Oświadczenie woli pozwanego pracodawcy zostało złożone z zachowaniem wymaganej przez ustawę formy pisemnej i przez osobę umocowaną do dokonywania czynności prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy tj. prezesa zarządu. Pozwana spółka była, zatem prawidłowo reprezentowana przy składaniu przedmiotowego oświadczenia woli, albowiem z odpisu z KRS wynika, że prezes zarządu, w przypadku zarządu jednoosobowego, jest uprawniony jednoosobowo do składania oświadczeń w zakresie praw i obowiązków majątkowych i podpisywania w imieniu spółki. W treści przedmiotowego oświadczenia wskazane zostały również przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powoda (art. 30§4 k.p.), które zostały zredagowane jasno i konkretnie oraz szczegółowo z uwagi na ich rozwinięcie w dalszej części wypowiedzenia. Z uwagi na takie sformułowanie przyczyn wypowiedzenia - w ocenie Sądu - nie ma wątpliwości, co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania stosunku pracy powoda zaś takie ich ujęcie umożliwia powodowi podjęcie rzeczowej obrony i zakreśla granice sporu w niniejszym procesie.

Pozwany pracodawca dochował również wymogu przeprowadzenia konsultacji związkowej, albowiem zawiadomił właściwą organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powoda zaś w treści samego pisma wskazał okoliczności stanowiące przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, które okazały się tożsame z przyczynami określonymi w wypowiedzeniu. Pozwany dochował również terminu do zajęcia stanowiska przez organizację związkową, albowiem oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę skierował do powoda już po upływie pięciodniowego terminu przewidzianego w art. 38§2 k.p., liczonego od daty 10 listopada 2017r. Samo pismo zostało, bowiem sporządzone w dniu 20 listopada 2017r. zaś jego doręczenie powodowi nastąpiło w dniu 22 listopada 2017r.

W ocenie Sądu - w świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie - przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę jest również w pełni zasadne. Zważyć należy, że okoliczności stanowiące przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę powoda polegają na prawdzie i w realiach przedmiotowej sprawy jest to fakt niesporny. Zważyć należy, że powód w niniejszym postępowaniu nie negował tego, że ze względu na swój stan zdrowia jest niezdolny do pracy na stanowisku pracy obchodowego urządzeń odpopielania zaś w trakcie trwania stosunku pracy dwukrotnie składał wnioski o udzielenie urlopu bezpłatnego z powołaniem się na tę właśnie okoliczność.

Zgodnie z art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Dbanie o posiadanie przez pracowników aktualnego orzeczenia lekarskiego należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Pozwana spółka nie mogła, zatem dopuścić powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy, albowiem orzeczenie lekarskie z dnia 23 października 2017r. jednoznacznie wskazywało na przeciwwskazania lekarskie do pracy na tym stanowisku. Dopuszczenie powoda do pracy na tym stanowisku, abstrahując już od tego, że powód nie był zainteresowany pracą na tym stanowisku gdyż realnie oceniał swój stan zdrowia, byłoby równoznaczne z naruszeniem przez pozwaną podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie BHP. Nie można podzielić twierdzeń powoda, że wielokrotne kierowanie go na badanie lekarskie stanowiło formę jego nękania. Nie można nie zaprzeczyć, że powód był wielokrotnie badany, ale takie postąpienie pracodawcy uzasadniała treść zaświadczeń lekarskich, które były wystawiane w lipcu i w listopadzie 2015r. Słusznie pozwana podnosiła, że treść zaświadczeń lekarskich była przynajmniej niejasna i wymagała wyjaśnienia. Nie można, bowiem przejść do porządku dziennego w sytuacji w zaświadczeniach lekarskich z jednej strony wskazuje się na brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku z drugiej zaś strony wymienia się szereg przeciwwskazań do wykonywania obowiązków powiązanych z tym stanowiskiem pracy, które przecież charakteryzują warunki pracy. Zważyć należy, że przeciwwskazanie do pracy na wysokości czy w zapyleniu faktycznie wyklucza możliwość świadczenia przez pracownika pracy na stanowisku skoro środowisko pracy - jak wynika z opisu stanowiska pracy zawartego w skierowaniu na badania - charakteryzuje się właśnie narażeniem na działanie pyłu przemysłowego zaś wykonywanie obowiązków przy odpopielaniu wymaga wejścia na wysokość. Kierowanie powoda na badania lekarskie nie ma nic wspólnego z jego nękaniami, lecz jest normalną, naturalną konsekwencją dążenia do wyjaśnienia wewnętrznie sprzecznych zaświadczeń lekarskich dotyczących tego samego pracownika i tego samego stanowiska pracy.

Pozwana wypowiadając umowę o pracę powoda jako okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie wskazała przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy obchodowy urządzeń odpielania.

Podnieść należy, że przeciwwskazania lekarskie do pracy na danym stanowisku czy wykonywania choćby jednego obowiązku na zajmowanym stanowisku pracy ustanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto zaś zasadność wypowiedzenia nie jest uzależniona od uprzedniego zaoferowania pracownikowi przez pracodawcę innej odpowiedniej pracy, którą dysponuje, chyba że obowiązek taki wynika z przepisu prawa. (OSN z dnia 12 stycznia 1998r. sygn. akt I PKN 466/97, (...) Lex, OSN z dnia 16 grudnia 1999r., sygn. akt I PKN 469/99, (...) Lex) Taki obowiązek przewidują przepisy art. 230 i art. 231 k.p., które oba dotyczą sytuacji wystąpienia choroby zawodowej lub wypadku przy pracy, ale w niniejszej sprawie nie znajdują one zastosowania.

Zarzut powoda, że wypowiedzenie jest sprzeczne z art. 8 k.p., albowiem pracodawca nie zaproponował mu innego stanowiska pracy odpowiedniego ze względu na jego stan zdrowia jest niezasadny. Pozwana, jak już wskazano wcześniej, nie miała obowiązku znalezienia, ani nawet szukania dla pracownika innego zatrudnienia. Podnieść należy, że sąd dokonując oceny prawidłowości wypowiedzenia nie kontroluje celowości i zasadności decyzji pracodawcy odnośnie doboru pracowników, co wiąże się z koniecznością pozostawienia pracodawcy stosownej swobody decyzji związanych z realizacją polityki kadrowej. Nie można wszakże zgodzić z powodem, że pozwany nie podejmował działań nakierowanych na jego pozostawienie w zatrudnieniu, albowiem w ocenie Sądu tego rodzaju działania były podejmowane, tyle tylko, że w 2015r. i sprowadzały się do propozycji zatrudnienia powoda na stanowisku spedytora. Podjęcia takich działań dowodzi treść zeznań R. D., którego relacja - w ocenie Sądu - zasługuje na wiarę, albowiem jest konsekwentna i stanowcza. Świadek przyznał, że w listopadzie 2017r. nie proponowano powodowi zatrudnienia na innym stanowisku pracy, ale było to związane z brakiem wolnego stanowiska pracy odpowiedniego ze względu na jego kwalifikacje i stan zdrowia. Nie można natomiast oczekiwać od pracodawcy, że ten zwolni pracownika, aby zapewnić zatrudnienie innemu pracownikowi, co do którego orzeczono przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania pracy na danym stanowisku. Nie ma również zasady współżycia społecznego, która nakazuje pracodawcy zaproponowanie pracy na innym stanowisku przed wypowiedzeniem pracownikowi umowy o pracę. (OSN z dnia 13 kwietnia 2000 r. I PKN 600/99, (...) Lex)

Podnieść należy, że ciężar dowodu w zakresie pozwalającym na zakwalifikowanie określonego zachowania, jako nadużycia prawa, obciąża tego, kto zarzuca drugiemu naruszenie zasad współżycia społecznego. Powód w żaden sposób nie wykazał, że strona pozwana naruszyła w sposób rażący obowiązki pracodawcy. Podkreślić należy, że złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy było zgodne z przepisami prawa zaś sąd nie dopatrywał się w zachowaniu strony pozwanej jakichkolwiek nagannych działań, które mogłyby świadczyć, iż naruszyła ona i to w sposób rażący obowiązki pracodawcy. Pracodawca ma prawo zatrudniać pracownika zdrowego i dyspozycyjnego zdolnego realizować podstawowy obowiązek wynikający ze stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy umówionego rodzaju. Pracodawca nie narusza zasad współżycia społecznego, jeżeli wypowiada umowę o pracę ze względu na brak dyspozycyjności pracownika, rozumianej jako możliwość liczenia na obecność pracownika w pracy w czasie na nią przeznaczonym.

Nie stanowi również naruszenia zasady współżycia społecznego tudzież przejawu dyskryminacji powoda odmowa udzielenia mu urlopu bezpłatnego ze względu na jego stan zdrowia.

W myśl art. 174 § 1 k.p., pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego na jego pisemny wniosek. Ani ten przepis, ani inne przepisy dotyczące urlopow bezpłatnych nie przewidują jednak warunków, od których spełnienia zależy udzielenie urlopu, z wyjątkiem sytuacji określonej w art. 174¹ § 1k.p., kiedy to pracodawca w porozumieniu z innym pracodawcą, i za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, ustala, że pracownik otrzyma urlop bezpłatny w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy. Przedstawione uregulowanie oznacza, że zarówno pracownik nie ma obowiązku podania przyczyn ubiegania się o urlop bezpłatny, jak i pracodawca nie jest ani obowiązany do udzielenia urlopu, ani też do wskazania przyczyn, które zadecydowały o odmowie jego udzielenia. Z art. 174 § 1 k.p. jednoznacznie

wynika, że pracodawca „może” udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego, co należy rozumieć jako pozostawienie tej sprawy swobodnemu uznaniu pracodawcy. W konsekwencji decyzja odmowna pracodawcy nie podlega ocenie organów kontrolujących przestrzeganie prawa, a zwłaszcza organów rozpatrujących spory ze stosunku pracy, chyba że postępowaniu pracodawcy można by przypisać naruszenie zasady niedyskryminacji albo zasady równego traktowania pracowników. Udzielenie przez pracodawcę urlopu bezpłatnego pracownikowi na jego pisemny wniosek jest, bowiem w istocie umową, w której pracodawca zobowiązuje się zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy przez określony czas, natomiast pracownik rezygnuje z korzystania z prawa wykonywania tej pracy w ustalonym okresie. Odmowie udzielenia urlopu bezpłatnego - w okolicznościach niniejszej sprawy - nie sposób przypisać charakteru dyskryminującego powoda ze względu na kryterium stanu zdrowia. Pracodawca jest obowiązany bezwzględnie przestrzegać chroniących pracownika w razie jego niezdolności do pracy. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podejmowania działań nakierowanych na poprawę sytuacji takiego pracownika; w szczególności przez uwzględnianie jego wniosków skutkujących przedłużeniem trwania stosunku pracy, który z uwagi na stan zdrowia pracownika, faktycznie nie jest realizowany. Jak już wspomniano wcześniej, pracodawca ma prawo swobodnego kształtowania polityki zatrudnienia w swoim przedsiębiorstwie i w realizacji tego uprawnienia może zwalniać pracowników, którzy nawet z przyczyn od siebie niezależnych, nie są w stanie spełnić zakładanych oczekiwań i realizować ciężących na nich obowiązków zaś skorzystanie z tego uprawnienia, poza wyjątkowymi okolicznościami, które w niniejszej sprawie nie występują, nie może zostać potraktowane jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego czy społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

W tym zaś stanie rzeczy i mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo jako niezasadne, o czym orzekł w pkt. I wyroku na podstawie art. 45§1 k.p.

Z kolei w pkt. II wyroku Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu za I instancję, o czym orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.

Sędzia:

ZARZĄDZENIE

1. odnotować w kontrolce uzasadnień sędziego.
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.