

Sygn. akt X P 16/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: K. O.; T. T.

Protokolant: Katarzyna Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2015 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: Z. W.

przeciwko: (...) z siedzibą we W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, odszkodowanie

w związku z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powódki Z. W. na rzecz strony pozwanej (...) z siedzibą we W. kwotę 1.877 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. odstępuje od obciążenia powódki dalszymi kosztami postępowania i zalicza je na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 stycznia 2015 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko stronie pozwanej, (...) we W. powódka Z. W. wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i domagała się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a w przypadku gdy umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu, przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa, powódka podniosła, iż wszystkie wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nierzeczywiste. Podkreśliła, iż nie są jej znane jakiegokolwiek podstawy do przyjęcia, że jej zachowanie mogło osłabić zaufanie pracodawcy do jej osoby. Nadmienila, że pracodawca ani ustnie, ani pisemnie nigdy nie informował ją o jakiegokolwiek uchybieniach pracy, które mogłyby zagrozić interesom pracodawcy. Nigdy nie podważała kompetencji ani kwalifikacji dyrektora, a jej kontakty z innymi pracownikami były dobre.

W ocenie powódki, rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był jej wiek i fakt, że 29 października 2014 r. nabyła prawo do emerytury. U strony pozwanej pracowała ponad 15 lat, cały czas na stanowisku głównej

księgowej i była sumiennym pracownikiem. Mimo ciągłego zwiększania zakresu zadań związanych z realizacją dużej ilości projektów wystawienniczych, pieczołowicie i starannie wykonywała swoje obowiązki, często po umówionych godzinach pracy w domu i nigdy nie było zastrzeżeń do jej pracy. W jej odczuciu jest to dyskryminacja ze względu na wiek.

Z dniem 30 grudnia 2014 r. została zwolniona ze świadczenia pracy, a z dniem 1 stycznia 2015 r. udzielono jej urlopu wypoczynkowego. Nie zostało zawarte z nią żadne porozumienie dotyczące odsunięcia jej od pracy, w tym, w okresie wypowiedzenia. Jako pracownik poczuła się szykanowana, a pracodawca swoim działaniem naruszył jej dobra osobiste, a zwłaszcza godność (k. 3-4).

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 marca 2015 r., strona pozwana (...)we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokość 17,00 zł.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zarzuciła, iż na przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę złożyło się wiele okoliczności, zarówno dotyczących relacji z dyrektorem, jak i z pozostałymi współpracownikami. Powódka była zatrudniona na stanowisku głównej księgowej i miała do pomocy dwóch pracowników. W relacjach tych, powódka nie zapewniała właściwej atmosfery pracy, głównie z uwagi na sposób traktowania współpracowników, przejawiający się w lekceważącej, obraźliwej, pozbawionej szacunku formie komunikacji oraz wydawania poleceń służbowych. Wielokrotne zachowanie powódki, presja psychiczna jaką wywierała, doprowadziła pracowników do załamania nerwowego. Niejednokrotnie pracownicy sekretariatu oraz innych działów widzieli podległe powódce pracownice w złym stanie psychicznym, ze łzami w oczach, byli także bezpośrednimi świadkami zachowań powódki w stosunku do pracownic księgowości. Z tego względu, dyrektor wezwał powódkę na rozmowę w celu wyjaśnienia przyczyn złej atmosfery panującej w dziale księgowości oraz przyczyn błędów popełnianych w księgowości. Spotkania miały miejsce w październiku oraz w grudniu 2014 r., jednak nie przyniosły one żadnych skutków.

W październiku 2014 r. powódka zakwestionowała zasadność utworzenia stanowiska kierownika produkcji i w sposób lekceważący podważała autorytet dyrektora. Kolejna sytuacja była związana z przyznawaniem nagród uznaniowych. Powódka po otrzymaniu w tej kwestii decyzji, zwracając się do dyrektora w sposób arogancki, wyraziła swoją dezaprobatę co do osób, którym zastała przyznana nagroda. Ton jakim zwracała się do dyrektora, również w obecności innych pracowników, a także sformułowane groźby, należy uznać za niedopuszczalne w relacji pracownik – pracodawca.

Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był wiek powódki. Nie widzi również możliwości dalszej współpracy z powódką, nie tylko ze względu na powyższe okoliczności, ale także ze względu na okoliczności jakie wyszły na jaw po złożeniu wypowiedzenia. Komputer stacjonarny, z którego korzystała powódka, zawiera liczne dokumenty świadczące bezpośrednio o prowadzeniu przez powódkę obsługi księgowej dla podmiotów trzecich, w żaden sposób nie związanych ze stroną pozwaną (k. 27-31).

Pismem z dnia 24 marca 2015 r. (k.57 i nast.), złożonym na rozprawie w dniu 25 marca 2015 r., powódka rozszerzyła powództwo w ten sposób, iż wniosła dodatkowo o zasądzenie kwoty 3.396,00 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pisma stronie pozwanej do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu rozszerzonego powództwa, powódka podniosła, iż wykonywała swoją pracę sumiennie, nienagannie i nigdy nie została ukarana żadną karą porządkową. Pomimo, że jakość świadczonej przez nią pracy nie uległa zmianie, w porównaniu do jakości pracy świadczonej przez nią w latach poprzednich, w grudniu 2014 r. nie otrzymała nagrody.

W ocenie powódki istotne jest, iż osiągnęła wiek emerytalny, a w dniu 29 października 2014 r. nabyła prawo do emerytury i powyższa okoliczność jest faktyczną przyczyną tak wypowiedzenia umowy o pracę jak i pominięcia jej podczas przyznawania nagród za 2014 r.

Powódka wskazała również, iż w grudniu 2014 r. została również pominięta przy podwyżkach wynagrodzenia, a ostatnia podwyżka miała miejsce w 2009 r. (k. 57-62).

Pismem z dnia 24 kwietnia 2015 r. (data prezentaty) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, w tym również w zakresie odszkodowania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż nieprawdą jest, ażeby powódka wykonywała swoją pracę sumiennie i starannie i w tym kontekście decyzję o nie przyznaniu powódce nagrody uznaniowej, należy uznać za uzasadnioną. Za pozbawione jakichkolwiek podstaw prawnych, należy uznać twierdzenia powódki, że nie przyznanie jej nagrody stanowiło naruszenie zasady niedyskryminacji ze względu na wiek, gdyż oprócz powódki w 2014 r. był jeszcze inny pracownik posiadający prawo do emerytury, który otrzymał nagrodę.

W zakresie podwyżek, strona pozwana wskazała, iż ostatnia podwyżka obejmująca prawie wszystkich pracowników miała miejsce w 2009 r. i wówczas miała ona jedną z wyższych podwyżek w porównaniu do innych pracowników. Natomiast w ostatnim okresie były przyznawane podwyżki pracownikom gorzej wynagradzanym, w celu wyrównania płac, zniwelowania dysproporcji wynagrodzeń na stanowiskach równorzędnych oraz podniesienia płac osobom, które zajmują stanowiska wymagające odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia, a zarabiała zdecydowanie mniej od współpracowników (k. 74-76).

Na rozprawie w dniu 27 maja 2015 r. (vide k.118-120) powódka poprzez swojego pełnomocnika ostatecznie sprecyzowała roszczenie pozwu w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w ten sposób, iż po upływie okresu wypowiedzenia domagała się przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 7.074,37 zł brutto (równowartość miesięcznego wynagrodzenia powódki zgodnie z zaświadczenie pracodawcy k.53) (vide protokół rozprawy z 27.05.2015 r. k.118-120).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny

Powódka Z. W. od dnia 3 kwietnia 2000 r. została zatrudniona przez stronę pozwaną (...) we W. na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny, a później na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku głównej księgowej.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.074,37 zł brutto (4.993,87 zł netto).

Dowody:

- umowy o pracę – akta osobowe cz. B.2., B.7.,
- zaświadczenie o zarobkach – karta 53.

Strona pozwana ma 4 galerie i zatrudnia około 26 pracowników. W okresie zatrudnienia powódki, w dziale księgowości pracowały 3 osoby, tj. powódka, M. W. (1) oraz M. W. (2). Powódka jako główna księgowa była bezpośrednim przełożonym pozostałych dwóch pracownic. Powódka miała osobne pomieszczenie, w którym pracowała samodzielnie, natomiast M. W. (1) oraz M. W. (2), pracowały razem w pomieszczeniu obok.

Dowody:

- zeznania świadka M. D. złożone na rozprawie w dniu 27.05.2015 r.,
- zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie w dniu 27.05.2015 r.,
- zeznania świadka M. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 26.08.2015 r.,

- zeznania świadka M. W. (2) złożone na rozprawie w dniu 26.08.2015 r.,
- zeznania świadka B. G. złożone na rozprawie w dniu 26.08.2015 r.,
- zeznania powódki Z. W. złożone na rozprawie w dniu 21.10.2015 r.,
- zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej M. P. złożone na rozprawie w dniu 21.10.2015 r.

Środniki na płace dla pracowników strony pozwanej pochodzą z Gminy W.. Ostatnia podwyżka, która obejmowała prawie wszystkich pracowników, w tym również powódkę, miała miejsce w 2009 r. Natomiast po 2009 r. miały miejsce tylko drobne incydentalne podwyżki wynagrodzeń dla pracowników najgorzej zarabiających oraz w celu zniwelowania znacznych dysproporcji wynagrodzeń na stanowiskach równorzędnych. Dopiero w roku 2013 i 2014, miały miejsce podwyżki obejmujące znaczną część pracowników. Powódka nie została uwzględniona w podwyżkach, z uwagi na to, iż była pracownikiem, który otrzymywał jedno z najwyższych wynagrodzeń.

Dowody:

- częściowo zeznania powódki Z. W. złożone na rozprawie w dniu 21.10.2015 r.,
- zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej M. P. złożone na rozprawie w dniu 21.10.2015 r.,
- zestawienie podwyżek – karta 77-81.

Relacje w dziale księgowości pomiędzy powódką, a jej podwładnymi M. W. (1) i M. W. (2) od wielu lat nie układały się dobrze, a panująca tam atmosfera była zła. Powódka potrafiła zwracać się do swoich podwładnych poniesionym głosem, w sposób agresywny, lekceważący, co często doprowadzało do płaczu pracownicy działu księgowości, czego wielokrotnie świadkami byli inni pracownicy strony pozwanej. Ogólnie współpraca z powódką była trudna, choć bywały okresy kiedy dochodziło do chwilowej poprawy relacji. Pracownicy nie informowali dyrektora o istniejącym problemie, pierwsze sygnały w tej kwestii dotarły do niego w 2007 r., kiedy to M. W. (1), będąc wówczas w ciąży, zwróciła się do powódki o zmianę godzin pracy. Powódka była jednak negatywnie nastawiona do wniosku. Wtedy pracownicy zwrócili się w tej sprawie do dyrektora i wówczas, zaobserwował on pierwsze sygnały niewłaściwej atmosfery w dziale księgowości. W tej sprawie przeprowadził rozmowę dyscyplinującą z powódką i uznał, że sprawa została załatwiona.

Kolejnym sygnałem, iż w dziale księgowości nie panuje właściwa atmosfera, były zdarzenia z połowy 2014 r., kiedy to powódka zaczęła formułować do dyrektora pisma odnośnie popełniania częstych i licznych błędów przez M. W. (2). Wtedy, w trakcie rozmowy z M. W. (2), dyrektor zauważył, że relacje w dziale nie są właściwe, panuje tam zła, nerwowa atmosfera, a sposób traktowania pracowników i wydawania poleceń przez powódkę jest niewłaściwy.

W listopadzie 2014 r. dyrektor przeprowadził rozmowy z pracownikami na temat atmosfery w dziale księgowości, w trakcie których zostało potwierdzone, iż atmosfera w dziale jest niewłaściwa, powódka zwraca się do podwładnych w sposób krzykliwy, arogancki, lekceważący, co często doprowadzało pracownice do płaczu. Ponadto, powódka nie potrafiła współpracować również z innymi pracownikami, a jej działania znacznie utrudniały i opóźniały działania innych działów.

Dowody:

- zeznania świadka M. D. złożone na rozprawie w dniu 27.05.2015 r.,
- zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie w dniu 27.05.2015 r.,
- zeznania świadka M. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 26.08.2015 r.,

- zeznania świadka M. W. (2) złożone na rozprawie w dniu 26.08.2015 r.,
- zeznania świadka B. G. złożone na rozprawie w dniu 26.08.2015 r.,
- częściowo zeznania powódki Z. W. złożone na rozprawie w dniu 21.10.2015 r.,
- zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej M. P. złożone na rozprawie w dniu 21.10.2015 r.,
- kserokopia pisma D. D. z 20.10.2014 r. – karta 35,
- kserokopia pisma powódki z 21.10.2014 r. – karta 36-37,
- kserokopia pisma powódki z 07.10.2014 r. – karta 38,
- kserokopia pisma M. W. (2) z 17.10.2014 r.,
- kserokopia pisma D. K. z 04.11.2014 r. – karta 41,
- kserokopie notatek służbowych – karta 40, 42-47.

Powódka nie podważała w codziennych relacjach pracowniczych autorytetu dyrektora wypowiedziami na temat braku kompetencji i kwalifikacji, nie zarzucała mu też niewłaściwego zarządzania zakładem pracy. Jedynie w sytuacjach emocjonalnych reakcji na negatywne wobec niej decyzje dyrektora – powódka wyrażała ekspresywnie swój sprzeciw używając sformułowań, iż „ona tak tego nie zostawi” czy że będzie musiała się od tych decyzji odwołać.

W połowie 2014 r. dyrektor poinformował o utworzeniu nowego stanowiska kierownika produkcji, na co w odpowiedzi powódka stwierdziła tylko, „ a co to za decyzja”.

Dowody:

- zeznania świadka M. D. złożone na rozprawie w dniu 27.05.2015 r.,
- zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie w dniu 27.05.2015 r.,
- zeznania świadka M. W. (1) złożone na rozprawie w dniu 26.08.2015 r.,
- zeznania świadka M. W. (2) złożone na rozprawie w dniu 26.08.2015 r.,
- zeznania świadka B. G. złożone na rozprawie w dniu 26.08.2015 r.,
- zeznania powódki Z. W. złożone na rozprawie w dniu 21.10.2015 r.,
- zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej M. P. złożone na rozprawie w dniu 21.10.2015 r.

Zazwyczaj na koniec roku, dyrektor przyznaje pracownikom nagrody, które mają charakter uznaniowy. W ostatnich latach, powódka za każdym razem otrzymywała nagrody. W grudniu 2014 r. dyrektor M. P. przyznawał pracownikom nagrody roczne za 2014 r. W tej kwestii, w dniu 29 grudnia 2014 r. około godz. 12:30 wezwał powódkę do swojego gabinetu, gdzie poinformował ją, iż nie przyznaje jej nagrody albowiem doprowadziła do takiej atmosfery w dziale, że ludzie grożą odejściem z pracy i on nie życzy sobie takiej sytuacji, a zwracał jej uwagę na ten problem już wielokrotnie. Nie przyznanie nagrody miało na celu skłonienie powódki do refleksji w sprawie swojego zachowania. Reakcja powódki okazała się jednak bardzo emocjonalna, dlatego dyrektor poprosił do swojego gabinetu M. D., żeby była świadkiem jej zachowania. Powódki była bardzo wzburzona, mówiła, że czuje się dyskryminowana, że swoją pracę ocenia bardzo dobrze, że dyrektor niesprawiedliwie dzieli nagrody, podwyżki i ona tego tak nie zostawi, po czym wyszła z gabinetu.

Około godzi. 13:00 powódka wróciła do gabinetu dyrektora, w którym obecne były również M. D. oraz D. K. i w ich obecności, trzymając w ręku listę z podwyżkami oraz nagrodami zapytała dyrektora czy nie zmienił swojej decyzji odnośnie nagród i podwyżek. Dyrektor powiedział, że zdania nie zmienił, gdyż jej pracę za ostatni rok ocenia negatywnie. Na co powódka w sposób emocjonalny powtórzyła, iż nie zostawi tak tej sprawy, po czym wyszła z gabinetu i na około 2 godziny opuściła miejsce pracy i w tym czasie, przebywała u swojej koleżanki A. C. (1) pracującej w znajdującym się nieopodal (...).

Kiedy powódka wyszła z gabinetu, dyrektor stwierdził, iż nie może tej sprawy tak zostawić i nie widzi dalszej możliwości współpracy z powódką, a kiedy D. K. poinformowała go, że powódka nie podlega już ochronie przedemerytalnej, podjął decyzję o wypowiedzeniu jej umowy o pracę.

Kiedy powódka wróciła do pracy, została wezwana do gabinetu dyrektora, gdzie zostało jej wręczone przygotowane w czasie jej nieobecności, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Dowody:

- zeznania świadka M. D. złożone na rozprawie w dniu 27.05.2015 r.,
- zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie w dniu 27.05.2015 r.,
- zeznania świadka B. G. złożone na rozprawie w dniu 26.08.2015 r.,
- zeznania świadka A. C. (1) złożone na rozprawie w dniu 21.10.2015 r.,
- częściowo zeznania powódki Z. W. złożone na rozprawie w dniu 21.10.2015 r.,
- zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej M. P. złożone na rozprawie w dniu 21.10.2015 r.,
- kserokopia pisma pracowników strony pozwanej z 09.01.2007 r. – karta 107,
- kserokopia pisma powódki z 23.01.2007 r. – karta 110-111
- zestawienie nagród – karta 82-86,
- regulamin wynagradzania – karta 114-v. 116.

Pismem dnia 29 grudnia 2014 r. wręczonym powódce tego samego dnia, strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2015 r.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania do powódki, której podstawy leżały m.in. w:

1. kwestionowanie w obecności innych pracowników decyzji podjętych przez Dyrektora (w tym decyzji związanych z wynagradzaniem pracowników w części dotyczącej uznaniowych składników ich wynagradzania);
2. podważanie autorytetu Dyrektora wypowiedziami na temat braku kompetencji i kwalifikacji;
3. zarzucanie nienależytego zarządzania zakładem pracy;
4. brak umiejętności współpracy w zespole (z innymi pracownikami) co prowadzi do konfliktów personalnych.

Dowody:

- kserokopia wypowiedzenia umowy o pracę – kara 5-6.

Decyzją z dnia 1 grudnia 2014 r., powódce została przyznana emerytura.

Dowody:

- kserokopia decyzji ZUS z 01.12.2014 r. – kara 64-66.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Podstawy prawnej roszczenia powódki o przywrócenie do pracy, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W toku postępowania powódka podnosiła zarzut formalny, dotyczący ogólnikowości przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże w ocenie Sądu, był on chybiony.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania i gdyby pracodawca poprzestał tylko na takim sformułowaniu, to niewątpliwie wskazana przyczyna mogłaby zostać uznana za ogólnikową. Jednakże z treści oświadczenia woli wynika, iż ową utratę zaufania strona pozwana upatruje w kilku konkretnych okolicznościach. Same okoliczności utraty zaufania nie odnoszą się w sposób precyzyjny do konkretnych zdarzeń z udziałem powódki, czy ich dat, jednakże w kontekście zaistniałych zdarzeń nie powinno być wątpliwości dla powódki, zatrudnionej na stanowisku głównej księgowej, co kryje się pod tymi sformułowaniami. Należy przy tym wskazać iż podając przyczynę rozwiązania umowy o pracę, pracodawca nie ma obowiązku dokładnego i szczegółowego opisywania wszystkich okoliczności podjętej decyzji. Wystarczy, iż wskaże pewne konkretne punkty odniesienia.

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 29 grudnia 2014 r. przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania powódki, u której podstaw leżało między innymi:

1. kwestionowanie w obecności innych pracowników decyzji podjętych przez Dyrektora (w tym decyzji związanych z wynagradzaniem pracowników w części dotyczącej uznaniowych składników ich wynagradzania);
2. podważanie autorytetu Dyrektora wypowiedziami na temat braku kompetencji i kwalifikacji;
3. zarzucanie nienależytego zarządzania zakładem pracy;
4. brak umiejętności współpracy w zespole (z innymi pracownikami) co prowadzi do konfliktów personalnych.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (wyrok SN z 25 listopada 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998/18/538, Wokanda 1998/12/29, M.Prawn. 1999/7/41). Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 60/12). Jednocześnie należy zaznaczyć, iż powódka zajmowała stanowisko kierownicze – głównej księgowej i w takim przypadku, należy stosować ostrzejsze kryteria przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, które jest zwykłym sposobem rozwiązywania stosunków pracy.

Jeżeli chodzi o trzy pierwsze ze wskazanych okoliczności, to w ocenie Sądu, w zasadzie nie zostały one potwierdzone w toku postępowania. Żaden ze świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną nie potwierdza, ażeby powódka podważała autorytet dyrektora wypowiedziami na temat braku kompetencji i kwalifikacji, czy zarzucała nienależyte zarządzanie zakładem pracy. Świadcowie nie byli bezpośrednimi świadkami takich zdarzeń, nie słyszeli nawet, ażeby coś takiego miało miejsce. Trudno zatem uznać te okoliczności za wiarygodne. Wprawdzie w toku postępowania pojawiła się pewna kwestia związana z wyartykułowaniem co najmniej zbyt ekspresyjnym przez powódkę swojego zaskoczenia, czy też niezadowolenia (dezaprobaty) w sprawie decyzji dyrektora odnośnie powołania stanowiska kierownika produkcji, jednakże jest to jednostkowe, incydentalne zdarzenie, które trudno rozpatrywać w tych kategoriach. Powódka co najwyżej wyraziła swoje stanowisko w sprawie, które nie koniecznie musiało być zbieżne z wizją dyrektora placówki.

Również kwestionowanie przez powódkę decyzji związanych z wynagrodzeniem pracowników, w ocenie Sądu, nie może uzasadniać utraty zaufania. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę, iż powódka tak naprawdę kwestionowała w tym zakresie decyzje dyrektora w swojej indywidualnej sprawie. W dniu 29 grudnia 2014 r. została bowiem pozbawiona nagrody rocznej oraz została pominięta przy podwyżkach i trudno się tutaj jej dziwić, iż kwestionowała ten fakt. Wprawdzie ekspresja z jaką wyrażała swoje niezadowolenie, nie zasługuje na akceptację, jednakże w pewien sposób może ją tłumaczyć subiektywne poczucie skrzywdzenia i niesprawiedliwości. Pozbawienia nagrody, czy pominięcia przy podwyżkach nie należy bowiem niewątpliwie do przyjemnych sytuacji.

Odmienne jednak Sąd ocenia zarzut braku umiejętności współpracy w zespole (z innymi pracownikami) co prowadzi do konfliktów personalnych. W tym zakresie strona pozwana zaoferowała bardzo szeroki i obszerny materiał dowodowy, na podstawie którego, Sąd nie miał wątpliwości, iż mogło dojść do faktycznej utraty zaufania do powódki. W tym zakresie, Sąd oparł się głównie na zeznaniach świadków, którzy w zasadzie jednomyślnie potwierdzają, iż powódka potrafiła zwracać się do swoich podwładnych podniesionym głosem, w sposób agresywny, lekceważący, co często doprowadzało do płaczu pracownicy z działu księgowości. Księgowe bały się podejmować samodzielnie jakiegokolwiek decyzje nawet leżące w ich kompetencji, były zestresowane, źle się czuły w pracy. Jednocześnie nie była to sytuacja, sporadyczna ani jednostkowa lecz ciągnąca się na przestrzeni wielu lat. Już w 2007 r. dyrektor strony pozwanej zwracał powódce uwagę na tą kwestię. Wówczas sytuacja na pewien czas uległa poprawie, jednakże po pewnym czasie, niejako wróciła do stanu poprzedniego. Jednocześnie z zeznań świadków wynika, iż w 2014 r. doszło do nasilenia eskalacji zachowań powódki w szczególności do M. W. (2). Pod koniec 2014 r. sprawą ponownie zainteresował się dyrektor i rozmawiał na ten temat z powódką. Natomiast w związku z zachowaniem powódki, na koniec grudnia 2014 r., postanowił nie przyznać jej nagrody, co miało na celu zmuszenie jej do refleksji na swoim zachowaniem. Na pozbawienie nagrody, powódka zareagowała jednak bardzo agresywnie, co w końcu uświadomiło dyrektorowi, iż żadna merytoryczna argumentacja do niej nie dociera i nie jest ona skłonna do refleksji

nad swoim dotychczasowym zachowaniem, w związku z czym, podjął jednak ostateczną decyzję o rozwiązaniu z powodką umowy o pracę. Okoliczności te, w ocenie Sądu, w pełni uzasadniają utratę zaufania do powodki, która będąc na wysokim stanowisku – głównej księgowej, przez szereg lat nie potrafiła jednak zreflektować się nad swoim postępowaniem i jednocześnie nie dawała żadnej gwarancji na przyszłość, iż ulegnie ono zmianie. Powyższej oceny Sądu w żaden sposób nie może zmienić prowadzona przez strony polemika odnośnie merytorycznej prawidłowości wykonywania przez podległe pracownicy księgowości czynności rozliczania pracowników. Nawet gdyby przyjąć iż powodka wykazałaby bezpodstawność odmowy wykonywania swoich poleceń przez pracownicę księgowości W., to nie zmienia to całokształtu obrazu zarządzania przez nią działem księgowości i postrzegania jej osoby i niedopuszczalnych zachowań przez podwładnych, współpracowników i dyrekcji.

Sąd nie dał natomiast wiary twierdzeniom powodki, jakoby powodem rozwiązania umowy o pracę był zamiar pozbawienia jej świadczeń związanych z przejściem na emeryturę, czy też nagrody jubileuszowej, gdyż były to twierdzenia gołosłowne, podnoszone przez powodkę na użytek toczącego się postępowania, a nie znalazły one żadnego potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym.

Powyższe czyni nieuzasadnionym roszczenie powodki zmierzające do restytucji stosunku pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przewidziane w art.45 i 47 kp.

Drugim ze zgłoszonych roszczeń powodki było żądanie zasądzenia kwoty 3.396,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania.

W myśl art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, zaś dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 2 i 3 k.p.). Ustawodawca wskazał, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą - chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.).

Ustawodawca wyodrębnił przy tym jako szczególną sytuację dyskryminację płacową, wskazując w art. 18^{3c} k.p., że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (§ 2). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3).

Co do samej zasady w świetle obowiązujących przepisów samo różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach nie jest niedopuszczalne. Już z samego art. 18^{3c} k.p. wynika, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia nie tylko za pracę o „jednakowej wartości” (tj. za pracę taką samą pod względem faktycznych obowiązków i obciążenia nimi), lecz także za pracę „jednakową” (tj. za pracę tożsamą pod względem sposobu i obiektywnej jakości jej wykonania i tym samym przydatności dla pracodawcy). Jak wskazuje art. 18^{3c} k.p., pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych

kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Prace jednakowe to z kolei prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.03.2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33).

Sama zatem redakcja powołanego przepisu wskazuje, że istnieją dopuszczalne przyczyny dyferencjacji sytuacji płacowej pracowników – są nimi rodzaj wykonywanej pracy oraz jej jakość (wartość). Wykładnia przepisów o dyskryminacji płacowej powinna być dokonywana w kontekście art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Także i ten przepis wskazuje szereg kryteriów umożliwiających zróżnicowanie płac w ramach jednego zakładu pracy. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia również z innych przyczyn, niż wskazane w przytoczonych przepisach, o ile wynika to z uzasadnionej potrzeby i jest motywowane obiektywnymi względami, niesprzecznymi z zasadami współżycia społecznego i przepisami prawa pracy (por. art. 18^{3b} § 1 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (por. wyrok z 15.09.2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Pracownik ma również obowiązek wskazać przyczynę nierównego traktowania go – skoro bowiem przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, to pracownik zarzucający pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.09.2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41, podobnie wyrok z 2.10.2012 r., II PK 82/12, Lex nr 1243029). Dopiero spełnienie tych wymogów powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania, że jego działania nie miały charakteru dyskryminacyjnego.

Zatem osoba, która uznaje się za dyskryminowaną, powinna przedstawić przed Sądem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.

Powódka upatrywała przejawów nierównego traktowania w wynagradzaniu w fakcie nie przyznania jej nagrody oraz podwyżki w grudniu 2014 r., upatrując przejawów dyskryminacji ze względu na swój wiek.

Jeżeli chodzi o nagrodę, to przede wszystkim należy wskazać, iż miała ona charakter uznaniowy, natomiast z przeprowadzonego postępowania dowodowego jednoznacznie wynika, że powódka została jej pozbawiona ze względu na brak umiejętności współpracy w zespole, co było przedmiotem wyjaśnień prowadzonych pod koniec 2014 r. Nie można zatem mówić, iż nie przyznanie powódce nagrody było pozbawione jakichkolwiek uzasadnionych podstaw i miało wynikać z niczym nie uzasadnionych subiektywnych pobudek dyrektora, a w szczególności ze względu na jej wiek. W ocenie Sądu, w zaistniałych okolicznościach, pozbawienie powódki nagrody wynikało nie tylko z obiektywnych, ale i racjonalnych przesłanek, a skoro tak, to nie uprawnione jest twierdzenie o jej nierównym potraktowaniu przez dyrektora. W przeciwnym razie straciłaby w ogóle sens istota nagrody (art. 105 k.p.), skoro bez względu na to jak pracownik wykonuje swoje obowiązki, tak nagroda należałaby się mu. Powódka w swoim subiektywnym odczuciu może czuć się pokrzywdzona, jednak nie zmianie to faktu, iż zaistniały obiektywne przesłanki do nie przyznania jej nagrody za 2014 r. i nie było to przejawem dyskryminacji.

Również pominięcie powódki przy podwyżkach nie może być postrzegane jako przejaw nierównego traktowania. Ustawodawca dopuszcza bowiem zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników, wskazując jedynie, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę, bądź za pracę o jednakowej wartości. Trudno natomiast

porównywać pracę powódki, jako głównej księgowej, do pracy pozostałych pracowników strony pozwanej. Nie była to bowiem ani praca jednakowa, ani o jednakowej wartości. Powódka jako główna księgowa w zasadzie poza dyrektorem strony pozwanej, miała najwyższe wynagrodzenie. Podczas kiedy większość pozostałych pracowników na niższych szczeblach (w szczególności na stanowiskach artystycznych) otrzymywało wynagrodzenie na poziomie najniższej krajowej. Natomiast przyznane w 2014 r. środki finansowe, nie były duże, w związku z czym, dyrektor podjął decyzję o podniesieniu płacy w pierwszej kolejności pracownikom najmniej zarabiającym. Należy mieć przy tym na uwadze, iż podwyżka z 2014 r. na przestrzeni ostatnich kilku lat była w zasadzie jedyną większą podwyżką wynagrodzeń pracowników strony pozwanej. W miarę czasu nie było bowiem środków na ten cel, przez co ewentualne podwyżki były niewielkie i jednostkowe, związane zazwyczaj ze zmianą stanowiska pracy. Natomiast w 2009 r. powódka otrzymała podwyżkę i to jedną z najwyższych w tym czasie i pomimo pominięcia jej w 2014 r., jej wynagrodzenie i tak było nieporównywalnie wysokie do wynagrodzeń pozostałych pracowników.

Przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd oparł się przede wszystkim na zeznaniach świadków oraz wyjaśnieniach stron oraz pomocniczo na dowodach z dokumentów, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: M. D., D. K., B. G., M. W. (1) oraz M. W. (2), gdyż ich zeznania korespondowały ze sobą, były spójne i logiczne. Świadkowie przede wszystkim potwierdzają fakt niewłaściwej atmosfery panującej w dziale księgowości, formy i sposobu zwracania się powódki do M. W. (1) oraz M. W. (2). Poza tym, świadkowie M. D. oraz D. K., zgodnie, w sposób wiarygodny relacjonują przebieg zdarzeń z dnia 29 grudnia 2014 r., kiedy to doszło do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Z zeznań świadków jednoznacznie wynika, co zresztą potwierdza również sam dyrektor strony pozwanej, iż decyzja o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, powstała niejako spontanicznie, na skutek zachowania powódki w dniu 29 grudnia 2014 r. Ponadto, zeznania świadków korespondują z dowodami z dokumentów, w szczególności notatek służbowych z listopada 2014 r.

Sąd miał oczywiście na uwadze, iż świadkowie są pracownikami strony pozwanej, a M. W. (1) oraz M. W. (2) są bezpośrednio zaangażowane w sprawę. Należy jednak przypomnieć, że w sprawach pracowniczych regułą jest, że zeznające osoby są pracownikami jednej ze stron i jest to główne i zarazem podstawowe źródło dowodowe w tej kategorii spraw, którego nie można niejako automatycznie dyskredytować tylko z tego właśnie powodu. Natomiast Sąd nie doszukał się w zeznaniach świadków podstaw do ich zanegowania, a należy podkreślić, iż M. W. (1) oraz M. W. (2) zeznawały za przyrzeczeniem.

Jeżeli natomiast chodzi o zeznania świadka W. K., to w gruncie rzeczy były one mało istotne dla rozstrzygnięcia sporu. Przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były tak naprawdę okoliczności jakie zaszły w 2014 r. Świadek natomiast był pracownikiem strony pozwanej do połowy 2013 r. Wprawdzie zeznaje, iż w okresie jego zatrudnienia, relacje w dziale księgowości przebiegały dobrze, jednakże ocena taka wynikała z tego, iż nigdy nie był świadkiem niewłaściwych zachowań powódki w stosunku do swoich podwładnych, co jednak wcale nie świadczy o tym, iż takich zachowań nie było, tym bardziej, że potwierdzają je zeznania innych świadków. Pomijając fakt, iż ocena świadka jest w świetle całokształtu zebranego materiału dowodowego oceną odosobnioną.

Zeznania świadka A. C. (2) nie miały większego znaczenia dla sprawy, albowiem nie posiadała ona żadnej wiedzy istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek potwierdza tylko, iż w dniu 29 grudnia 2014 r. powódka przyszła do niej zdenerwowana, żaląc się na to jak została potraktowana przy przyznawaniu nagród oraz podwyżek.

Zeznania powódki Sąd uznał za wiarygodne tylko w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie w szczególności z zeznaniami świadków. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki jakoby, atmosfera w dziale księgowości była spokojna i właściwa, gdyż jednoznacznie przeczą temu zeznania świadków. Powódka nie zauważa, albo nie chce zauważyć w swoim zachowaniu nic nieodpowiedniego i niewłaściwego.

Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanego w charakterze strony pozwanej M. P., gdyż korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie.

Z powyższych względów, Sąd **w punkcie I sentencji wyroku** oddalił powództwo w całości.

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. 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.), wynosiły 1.860,00 oraz koszty opłaty od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł., co łącznie dawało sumę 1.877,00 zł.

W **punkcie III sentencji wyroku** nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od rozszerzonego powództwa, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - natomiast jej aktualna sytuacja materialna powódki – powódka utrzymuje się jedynie z emerytury – uzasadnia odstąpienie od obciążania jej tymi kosztami.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.