

sygn. akt VII Pa 111/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 października 2017r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Monika Roslan- Karasińska (spr.)

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Bąk-Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 04 października 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa B. L.

przeciwko R. R. (1)

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 24 kwietnia 2017 roku, sygn. akt VI P 510/15

1. oddala apelację;

2. zasądza od powoda B. L. na rzecz pozwanego R. R. (1) kwotę 195,00 złotych (słownie: sto dziewięćdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Monika Roslan-Karasińska

Sygn. akt VII Pa 111/17

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 510/15 z powództwa B. L. przeciwko R. R. (1) o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie w pkt. 1 oddalił powództwo w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, w pkt. 2 przekazał sprawę w zakresie roszczenia o zapłatę kwoty 648,00zł do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie II Wydział Cywilny, zaś w pkt. 3 zasądził od powoda B. L. na rzecz pozwanego R. R. (1) kwotę 180,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

Powód zawarł z pozwanym R. R. (1) - przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W. umowę zlecenia dnia 20 kwietnia 2015 roku, na mocy której zobowiązał się do przygotowywania posiłków dla

klientów restauracji. Umowa zlecenie obejmowała okres od 20 kwietnia 2015 roku do 20 lipca 2015 roku. Następnie, dnia 21 lipca 2015 roku, strony zawarły umowę o świadczenie usług gastronomicznych. W ramach owej umowy pozwany zlecił powodowi świadczenie usług gastronomicznych w zakresie przygotowywania posiłków dla klientów restauracji w okresie od dnia 21 lipca 2015 roku do dnia 20 lipca 2016 roku (§ 9 ust. 1 umowy). Powód miał przychodzić do pracy około 9.00, przygotować produkty, wydawać dania dla gości. W § 4 tej umowy strony określiły wynagrodzenie należne powodowi na kwotę 4.800,00 zł brutto, które miało być płatne w miesięcznych ratach do dnia 10 następnego miesiąca. W ramach tej umowy powód mógł podzlecić innym osobom trzecim wykonanie czynności objętych tą umową (§5 umowy), co jednak musiało być zaakceptowane przez zleceniodawcę, czyli pozwanego. Powód miał mieć ponadto obniżone wynagrodzenie o kwotę 161,29 zł za każdy dzień nieświadczenia usług na rzecz pozwanego, miał też zapłacić karę umowną w wysokości 250,00 zł za każdy dzień nieświadczenia usług (§ 6 ust.2 umowy). W §7 tej umowy z kolei wskazano, że zleceniobiorca, czyli powód, ponosi pełną odpowiedzialność za wszelkie szkody wyrządzone zleceniodawcy i osobom trzecim, powstałe w trakcie i w związku z wykonywaniem umowy oraz z tytułu nienależytego jej wykonania.

W 2015r. powód skontaktował się z pozwanym i chciał ponownie nawiązać z nim współpracę. Przed zatrudnieniem powoda w restauracji pozwanego na podstawie umowy o świadczenie usług gastronomicznych z dnia 21 lipca 2015 roku, powód pracował u pozwanego w 2014 roku na tych samych warunkach.

Powód pracował w restauracji pozwanego według grafiku sporządzanego na każdy miesiąc. Grafik ten był wywieszony na tablicy, na której markerem były wpisywane osoby do pracy w poszczególne dni. Grafik ten podlegał jednak częstym zmianom w ciągu miesiąca, pracownicy mogli bowiem między sobą zamieniać się zmianami. Łącznie było 4 pracowników, z którymi powód mógł się zamieniać na dni pracy, warunkiem było jedynie powiadomienie o tym S. R. lub M. D. (1) oraz uzyskanie zgody na taką zamianę. Powód o zamianach informował sms-em S. R.. Powód każdorazowo otrzymywał taką zgodę, oprócz ostatniej prośby z początku września 2015 roku, kiedy chciał zamienić się z koleżanką ze względu na wizytę u dentysty.

Wynagrodzenie powoda i innych osób zatrudnionych w restauracji pozwanego zależało od ilości dni ostatecznie przepracowanych w danym miesiącu. Pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy, zapisywana była jedynie liczba dni przepracowanych w miesiącu przez poszczególne osoby.

W restauracji prowadzonej przez pozwanego nie ma pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Nadzór na działaniem restauracji i pracą poszczególnych pracowników, w tym powoda, sprawowali S. R. oraz manager M. D. (1). Ich nadzór w przypadku powoda ograniczał się głównie do kwestii porządkowych.

W dniu 12 sierpnia 2015 r. powód rozmawiał z M. D. (1) odnośnie odejścia z pracy w terminie 7 dni. W okresie od 19 sierpnia 2015r. do dnia 10 września 2015r. powód w restauracji pozwanego stawiał się z własnej woli. Dnia 27 sierpnia 2015 roku powód skierował maila do pozwanego, załączając własne pismo o rozwiązaniu umowy o pracę. W treści tego pisma powód wskazał również, że hipotetycznie przysługuje mu również możliwość rozwiązania umowy zlecenia. Powód pracował u pozwanego jeszcze do dnia 10 września 2015 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody dołączone do akt sprawy, w szczególności: umowa zlecenie nr (...) z dnia 20.04.2015r., umowa o świadczenie usług gastronomicznych z dnia 21.07.2015r., korespondencja sms-owa powoda z S. R., mail z dnia 27.08.2015r. i załącznik.

Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach świadków i stron, nie dając jednak wszystkim tym zeznaniom wiary w całości. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków S. R., M. D. (1) oraz P. K. jedynie w zakresie, w jakim świadkowie ci twierdzą, że powód prowadził podczas pracy u pozwanego jednocześnie własną restaurację w R., jak bowiem wynika z zeznań samego powoda restauracja ta należała nie do niego, ale do jego brata. Nie zostało przez pozwanego wykazane, że powód pomagał bratu w prowadzeniu tej restauracji, czy prowadził własną działalność gospodarczą. W pozostałym zakresie zeznania świadków S. R., M. D. (1) oraz P. K. zasługują na wiarę, są one ze sobą spójne i zgodne, w szczególności Sąd miał na uwadze, że świadkowie ci zgodnie wskazują co do charakteru grafiku i możliwości jego zmiany przez samych pracowników w ciągu danego miesiąca. Zeznania powyższych świadków znajdują także

potwierdzenie w zeznaniach świadka P. Z. oraz zeznaniach pozwanego R. R. (1), które także zostały uznane przez Sąd Rejonowy za wiarygodne w całości.

Sąd I instancji miał na uwadze, że potwierdzenie zeznań powyższych świadków co do możliwości zmiany grafiku pracy przez samych pracowników znajduje także potwierdzenie w zeznaniach samego powoda B. L., który zeznał, że jeśli ktoś chciał się zamienić na dzień, to się zamieniał. Ponadto taki wniosek co do możliwości swobodnej zmiany grafiku w ciągu miesiąca przez samych pracowników płynie również z korespondencji sms-owej powoda z S. R., która dowodzi, że powód kilkakrotnie informował przełożoną o zamianie z innym pracownikiem i istniała duża dowolność w kształtowaniu ilości przepracowanych dni w miesiącu przez powoda. Sąd Rejonowy nie dał jednocześnie wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim twierdził, że w rzeczywistości chciał zawrzeć umowę o pracę z pozwanym i że przedstawiona mu umowa była na zasadzie „albo pracujesz albo nie”, co miałyby według niego wskazywać na przymusową sytuację powoda. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, co przyznał powód w zeznaniach, że już wcześniej pracował na tożsamy sposób, tj. na podstawie umowy cywilnoprawnej, a w 2015 roku znowu wrócił do pracy u pozwanego. Powód wiedział jakie są warunki proponowane przez pozwanego, już wcześniej bowiem u niego pracował, a mimo to zgodził się na takie warunki i ich nie kwestionował. Powód nie był w sytuacji przymusowej, pozwany nie zagroził mu zwolnieniem, w sytuacji, gdyby powód nie podpisał tej umowy cywilnoprawnej. Wręcz przeciwnie, to sam powód zgłosił się do pracy u pozwanego, wiedział więc na jakie warunki się godzi i był świadomy charakteru podpisywanej przez siebie umowy.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadka M. B. w zakresie grafiku pracy i możliwości jego zmiany przez pracowników. Sąd I instancji miał na uwadze, że świadek ta na początku swych zeznań twierdziła, że musiała przepracować określoną liczbę dni, co mogłoby sugerować, że jednak grafik był sztywno ustalany, jednak dalej świadek ta zeznała, że „każdy mówił kiedy chce mieć wolne i grafik ustalaliśmy wśród pracowników” – tym samym potwierdziła ona ustalenia poczynione na podstawie zeznań pozostałych pracowników restauracji. Świadek zeznała, że były jej wydawane polecenia przez managera restauracji M. D. (1) oraz przez S. R., jednak z dalszych zeznań świadka wynika, że polecenia te miały charakter porządkowy, podobnie zeznał świadek M. D. (1). Świadek M. B. wprost wskazała, że „pan M. mówił powodowi co trzeba przygotować, co sprzątać”.

Z powyższych względów, Sąd I instancji oddalił powództwo o ustalenie stosunku pracy. W pierwszej kolejności, Sąd Rejonowy zaznaczył, że zgodnie z art. 189 k.p.c., powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy niesie za sobą szerokie skutki prawne, dotyczące nie tylko aktualnych stosunków majątkowych, ale także uprawnień pracownika, które mogą zaktualizować się w przyszłości, w tym również w ramach ubezpieczenia społecznego. W niniejszym postępowaniu istnienie stosunku pracy było sporne. W przypadku żądania zapłaty wynagrodzenia istotą sporu jest wykonanie obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, którego istnienie nie jest sporne. Tym różni się takie roszczenie od powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c.), w którym istota sporu polega na stwierdzeniu istnienia stosunku pracy. Ponadto, istnienie interesu prawnego po stronie powoda uzasadnia potrzeba potwierdzenia zatrudnienia przy ewentualnym poszukiwaniu innej pracy i zaliczeniu przedmiotowego okresu pracy do ogólnego stażu pracy.

W drugiej kolejności Sąd I instancji, zbadał merytorycznie przesłanki o ustalenie stosunku pracy, tj. charakter prawny umowy łączącej strony. W tym zakresie Sąd Rejonowy wskazał na treść art. 22 k.p. zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy to więc prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę. Wymaga podkreślenia, że zatrudnienie (wbrew wyobrażeniu powoda) nie musi mieć zawsze charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (orzeczenie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, konsensualna i odpłatna. Posiada jednak również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych, w szczególności zaś od umowy o dzieło, uregulowanej w art. 627 i nast. kodeksu cywilnego, od umowy zlecenia, uregulowanej w art. 734 i nast. kodeksu cywilnego czy też od umowy agencji, uregulowanej w art. 758 i nast. kodeksu cywilnego. Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie, wykonywanie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze

obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26). Gdyby te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. zlecenie, dzieło), to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy (umów) łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważają elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień - że strony łączy stosunek pracy.

Sąd I instancji podkreślił przy tym, iż w przepisie art. 22 §1¹ k.p. została rozwinięta cywilistyczna zasada, zgodnie z którą w umowach należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu – art. 65 §2 k.c. W judykaturze podkreśla się również, że w art. 22 §1¹ k.p. nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Powyższe oznacza, że ciężar dowodu co do okoliczności przemawiających za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy obciąża powoda, jako osobę, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art.6 k.c. w zw. z art.300 k.p.). W ocenie Sądu Rejonowego powód nie udowodnił, aby pozwany zobowiązał go do osobistego świadczenia pracy pod swoim kierownictwem. Przede wszystkim świadczy o tym korespondencja smsowa pomiędzy powodem a S. R., w której powód informuje S. R.- pełnomocnika pozwanego, że chciałby oddać parę dni K. i M. tak żeby sobie dorobiły (sms z dnia 30 sierpnia 2015r.). Sąd I instancji wskazał, że powyższe jednoznacznie potwierdza, że to powód był osobą decyzyjną w zakresie osobistego świadczenia pracy w miesiącu i czasie wykonywania pracy, a nie pozwany. Ponadto pozostali przesłuchani w sprawie świadkowie wskazali, że każdy z nich znał swoje obowiązki oraz samodzielnie je realizował, a nadto mieli swobodę w kształtowaniu czasu pracy. Świadek P. K. potwierdziła, że pracownicy ustalają sami grafik. Na zmianie w tygodniu są 2 osoby, na weekend 4 osoby. Wszystko jest kwestią do uzgodnienia. Zeznała również, że miała płaconą dniówkę za liczbę przepracowanych dni. Z zeznań świadka wynika, że za zastępstwa zleceniobiorcy rozliczali się między sobą, a właściciele jedynie informowali kto przyjdzie na dany dzień. Z kolei świadek P. Z. podkreślił, że grafik to tablica w lokalu, bez problemu można zmieniać dane w nim zawarte i że nie podpisywał listy obecności. Powyższe potwierdził również pozwany wyjaśniając, że grafikiem sterują pracownicy, którzy mają płacone za tyle dni ile przepracują. Natomiast S. R. zeznała, że w ostatnim miesiącu otrzymywała smsy od powoda, w których mówił, że nie będzie go na drugi dzień i zastąpi go osoba, z którą się umówił. Ponadto z zeznań tego świadka wynika, że ustalali warunki razem z powodem, powód świadczył usługi w innej restauracji, ale powiedział, że „jest w stanie podjąć zlecenie u nas”

W ocenie Sądu Rejonowego wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej, o czym najlepiej świadczy okoliczność, że umowa będąca przedmiotem niniejszego postępowania była poprzedzona dwiema umowami cywilnoprawnymi, których treści ani sposobu wykonania powód nigdy nie kwestionował. Co więcej, z własnej inicjatywy zdecydował się zawrzeć kolejną umowę. Ponadto zgodnie z zawartą umową pozwany nie ponosił ryzyka wynikającego z działań powoda, tak więc brak jest podstaw do uznania, że powód świadczył na rzecz pozwanego pracę w ramach stosunku pracy. Ponadto Sąd I instancji podniósł, że stanowisko powoda wskazuje na to, że zdawał sobie sprawę z tego, że u podstaw jego współpracy z pozwanym leżała umowa cywilnoprawna, a nie umowa o pracę. W pozwie wyraźnie wskazał, że w pierwszej kolejności wypowiedział on pozwanemu umowę zlecenia (z uwagi na rzekome sztykany) a

dopiero w dalszej kolejności z daleko posuniętej ostrożności wypowiedział umowę o pracę. Nie sposób nie zauważyć zbieżności pomiędzy datą wytoczenia niniejszego powództwa z datą otrzymania przez powoda nakazu zapłaty w sprawie dotyczącej zapłaty. Pozwoliło to Sądowi Rejonowemu przypuszczać, że o ustalenie stosunku pracy powód wystąpił dlatego, że pozwany wystąpił przeciwko niemu z roszczeniem z umowy zawartej z dnia 21 lipca 2015r.

Sąd I instancji podkreślił także, że powód dwukrotnie współpracował z pozwanym w 2014 i 2015r. W 2015r. powód skontaktował się z pozwanym i chciał nawiązać z nim współpracę. Powód sam wskazał, że nie było różnic pomiędzy jego współpracą z pozwanym w latach 2014r. i 2015r., dlatego niezrozumiałe jest, że w jego ocenie tylko ten stosunek, który łączył strony w okresie 19 sierpnia - 10 września 2015r. nosi cechy stosunku pracy. Powód wyraźnie wskazał, że w restauracji pozwanego stawiał się z własnej woli: „Ja 9 września albo 10 września ostatni raz byłem w pracy. Pomiędzy 12 sierpnia a 10 września to była moja dobra wola aby pracodawca nie został bez pracownika”. Trudno zatem uznać, że powód w tym okresie pozostawał pod jakimkolwiek zwierzchnictwem pozwanego.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że we wskazanym powyżej okresie, jak również okresie objętym żądaniem pozwu (21 lipca 2015r. - 19 sierpnia 2015r.) pozwany nie świadczył na rzecz pozwanego pracy w relacji pracownik-pracodawca, dlatego żądanie ustalenia stosunku pracy podlegało oddaleniu.

Łącznie z roszczeniem o ustalenie stosunku pracy powód dochodził wynagrodzenia za pracę (art. 80 k.p.).

Do uznania konkretnego sporu za sprawę o roszczenie związane ze stosunkiem pracy niezbędny jest zarówno element podmiotowy (pracodawca - pracownik), jaki i musi być spełniona przesłanka przedmiotowa polegająca na tym, że dochodzone roszczenie pozostaje w bezpośrednim związku z treścią stosunku pracy i nie może powstać tylko przy okazji tego stosunku prawnego (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 1994 r., I PZP 58/93).

Sąd I instancji uznał, że strony łączył stosunek cywilnoprawny, zatem roszczenie o wynagrodzenie nie było związane ze stosunkiem pracy (pracownik-pracodawca). W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało rozstrzygnięte i szczegółowo opisane, jak ma postąpić sąd pracy, jeżeli dojdzie do przekonania, że żądanie w istocie nie jest wywiedzione ze stosunku pracy, lecz ze stosunku cywilnoprawnego (por. uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 r. II PK 25/09). Zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 k.p.c., przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia, uzasadnia przekazanie sprawy z wydziału pracy do wydziału cywilnego (w ramach tego samego sądu), albo przekazanie sprawy do innego sądu (jeżeli wynika to z przepisów o właściwości rzeczowej lub miejscowej wyłącznej). Wobec oddalenia roszczenia o ustalenie stosunku pracy, na podstawie art. 201 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy przekazał roszczenie o zasądzenie kwoty 648 złotych według właściwości do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie II Wydział Cywilny.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 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. Pozwany był w toku procesu reprezentowany przez adwokata, którego wynagrodzenie na mocy art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c. wliczane jest do niezbędnych kosztów procesu. Biorąc to pod uwagę, na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez skarb państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (Dz. U. z 2013 r. poz. 461), Sąd Rejonowy zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

1. naruszenie art. 22 § 1 i art. 22 § 1⁽¹⁾ k.p. Kodeksu pracy (dalej k.p.) w zw. z art. 6 Kodeksu cywilnego (dalej k.c.) w zw. art. 300 k.p. poprzez błędne ich zastosowanie i przyjęcie, że stosunek prawny łączący strony nie wykazywał cech umowy o pracę, podczas gdy w relacji prawnej pomiędzy stronami przeważały elementy umowy o pracę, ponieważ pozwany zobowiązany był do osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pozwanego, pod jego

kierownictwem wykonywanym przez pełnomocnika poznanego S. R. i menadżera restauracji M. D. (1) (co do rodzaju i sposobu wykonywania pracy, jakości wykonywanej pracy), w restauracji pozwanego i w godzinach ustalanych z pozwanym, w zamian za wynagrodzenie, których to okoliczności zdaniem Sądu I Instancji powód rzekomo nie udowodnił;

2. naruszenie art. 22 § 1¹ k.p. w zw. z art. 65 § 2 k.c. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że „warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę”;

3. naruszenie art. 22 § 1¹ k.p. w zw. z art. 65 § 2 k.c. poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, że wola stron w niniejszej sprawie miała decydujące znaczenie przy kwalifikacji stosunku prawnego łączącego powoda z pozwanym a także, że przy nawiązaniu stosunku prawnego pomiędzy stronami istniała zgodna wola stron zawarcia umowy zlecenia, a nie umowy o pracę;

4. naruszenie art. 22 § 1² k.p. poprzez jego niezastosowanie i stwierdzenie, że powód pracował na podstawie umowy cywilnoprawnej, podczas gdy sposób wykonywania przez strony umowy z dnia 22 lipca 2015 roku świadczy o tym, że powód wykonywał pracę na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. art., a w wyniku postawy pozwanego - albo pracujesz na umowie cywilnoprawnej albo nie pracujesz

w ogóle - zmuszony sytuacją, zgodził się zawrzeć umowę zatytułowaną jako umowa o świadczenie usług gastronomicznych i wykonywać pracę na warunkach tożsamyh z umową o pracę, bez uprawnień pracowniczych;

5. naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy w postaci art. 233 Kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) poprzez błędną ocenę materiału dowodowego w zakresie ustalenia przez Sąd, że:

a. w stosunku do powoda były kierowane jedynie „polecenia porządkowe”, a tym samym powód nie wykonywał pracy pod kierownictwem pozwanego realizowanym przez S. R. i M. D. (1), podczas gdy z zeznań tych świadków złożonych na rozprawie w dniu 04 marca 2016 r. wynika, że: S. R. kontrolowała pracę pracowników i wskazywała im co należałoby jeszcze zrobić i dzieliła się z tymi obowiązkami z menadżerem, po dwa dni w restauracji a M. D. (1) wydawał polecenia pracownikom typu co należy zrobić i jak wykonać daną rzecz, a powodowi wydawał polecenia dotyczące kwestii porządkowych a także z zeznań pozwanego złożonych na rozprawie w dniu 29 sierpnia 2016 r., z których wynika brak samodzielności pracowników w sposobie wykonywania powierzonej przez pozwanego pracy oraz zeznań świadka M. B., która na rozprawie 25 stycznia 2017 r. powiedziała, że: „pan M. mówił powodowi co trzeba przygotować, co sprzątnąć”

b. pozwany jakoby nie prowadził ewidencji czasu pracy, podczas gdy z zeznań S. R. i M. D. (1) złożonych na rozprawie w dniu 04 marca 2016 roku oraz pozwanego na rozprawie w dniu 29 sierpnia 2016 roku wynika, że u pozwanego była prowadzona ewidencja przepracowanego czasu (liczby dni w miesiącu w stałym wymiarze godzinowym dla wszystkich zatrudnionych pracowników w godzinach od 10-22) przez poszczególnych pracowników, która następnie służyła do ustalenia należnego pracownikowi wynagrodzenia, czyli spełniała funkcję ewidencji czasu pracy;

6. charakteru grafiku jako rzekomo ustalanego samodzielnie przez pracowników i dowolnie przez nich zmienianego, podczas gdy z zeznań świadków wynika, że grafik był ustalany przez S. R. i M. D. (1) w uzgodnieniu z pracownikami, jednakże w taki sposób, żeby każdy z pracowników przepracował średnio 15 dni w miesiącu w trybie zmianowym 1 na 2 albo 2 na 2.

7. naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy w postaci art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów sprzecznej z regułami logicznego wnioskowania, w zakresie ustalenia rzekomej zgodnej woli stron przy zawarciu umowy świadczenia usług gastronomicznych z dnia 21 lipca 2015 roku w oparciu o to, że:

a. poprzednio strony łączyły dwie umowy cywilnoprawne, podczas, gdy Sąd nie miał podstaw do tego, aby nie dać wiary zeznaniom powoda co do przymusowej sytuacji powoda przed ponownym zatrudnieniem u pozwanego

b. powód nie kwestionował treści ani wykonywania wcześniejszych umów cywilnoprawnych, podczas gdy powód zastrzegł w pozwie, że nie zrzeka się prawa dochodzenia w odrębnym postępowaniu roszczeń związanych ze stosunkami prawnymi nawiązanymi z pozwanym przed 21 lipca 2015 roku;

c. jakoby sporny stosunek prawny został zawarty z inicjatywy powoda, podczas gdy z zeznań świadka S. R. złożonych na rozprawie w dniu 4 marca 2015 roku wynika, że S. R. w kwietniu 2015 roku skontaktowała się z powodem w celu zaoferowania mu pracy

d. powód w pierwszej kolejności wypowiedział umowę zlecenia, a dopiero w dalszej kolejności wypowiedział umowę o pracę, podczas gdy zamiar zawarcia umowy ustala się w oparciu o okoliczności towarzyszące jej zawarciu, a nie wykonywaniu czy też rozwiązaniu umowy.

8. naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy w postaci art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów zeznań świadka P. K. w zakresie rozliczania zastępstw pomiędzy pracownikami, jakoby pracownicy rozliczali je między sobą, podczas gdy z zeznań tego samego świadka, zeznań pozwanego oraz zeznań S. R. wynika, że pracownicy mieli płacone za tyle dni ile przepracują, a w konsekwencji sytuację, w której jeden pracownik pozwanego zastępował innego, Sąd błędnie zakwalifikował jako podzlecenie, o którym mowa w § 5 ust. 1 umowy o świadczenie usług,

c. naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy w postaci art. 233 k.p.c. w zw. z art. 466 w zw. z art. 5 k.p.c. poprzez

d. dokonanie dowolnej oceny dowodów z zeznań powoda złożonych na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2017 roku polegające na przyjęciu, że w okresie od 19 sierpnia do 10 września 2015 roku pomiędzy powodem a pozwanym został nawiązany kolejny stosunek prawny, ponieważ w tym okresie powód w restauracji pozwanego stawiał się z własnej woli, niebędący kontynuacją stosunku prawnego nawiązanego umową z dnia 21 lipca 2015 roku, w sytuacji, gdy z zeznań powoda wynika, że okres pracy powoda u pozwanego do 10 września 2015 roku stanowił faktycznie okres wypowiedzenia od umowy z dnia 21 lipca 2015 roku, a w konsekwencji nieuznanie oświadczeń złożonych przez powoda na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2017 roku jako rozszerzenia powództwa w trybie art. 466 k.p.c. (ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie do 10 września 2015 roku, zamiast 19 sierpnia 2015 roku).

Stawiając powyższe zarzuty, strona skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy z dnia 21 lipca 2015 roku, pomiędzy powodem a pozwanym w okresie od dnia 21 lipca 2015 roku do dnia 10 września 2015 roku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda 648 złotych wynagrodzenia wraz z odsetkami za opóźnienie zgodnie z pozwem. Strona skarżąca wniosła także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za obie instancje.

Ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów sądowych w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji, pełnomocnik powoda rozwinął poszczególne zarzuty apelacyjne, wskazując, że Sąd nieprawidłowo przyjął, że zatrudnienie powoda w ogóle nie miało cech zatrudnienia pracowniczego, ponieważ powód nie był zobowiązany do osobistego świadczenia pracy pod kierownictwem. Tymczasem z dowodów przeprowadzonych na rozprawie wynika, że powód podlegał poleceniom pracodawcy wydawanym przez S. R. i M. D. (1) zarówno porządkowym jak i co do sposobu wykonywania pracy, którzy także pełnili nadzór nad jakością wykonywanej przez powoda i pozostałych pracowników pracy.

Pełnomocnik powoda w treści apelacji wskazywał, iż potwierdzeniem wykonywania pracy pod kierownictwem, jest ustalenie stałego miejsca wykonywania pracy oraz ustalenie godzin wykonywania pracy. Z zeznań świadków P. K., M. B. oraz P. Z. wynika, że pracownicy mieli z góry wyznaczone godziny pracy (12 godzin, od 10 do 22), u pozwanego nie istniała konieczność podpisywania listy obecności i odnotowywania godziny rozpoczęcia pracy danego dnia. Dla pozwanego istotna była informacja, który pracownik pracował danego dnia. Z zeznań S. R. i M. D. (1) złożonych na rozprawie w dniu 04 marca 2016 roku oraz pozwanego na rozprawie w dniu 29 sierpnia 2016 roku wynika, że u pozwanego funkcję ewidencji czasu pracy pełnił grafik.

Równie błędne ustalenie w ocenie skarżącego dokonał Sąd Rejonowy odnośnie charakteru grafiku. Sąd przyjął, że był on ustalany samodzielnie przez pracowników i dowolnie przez nich zmieniany, podczas gdy z zeznań świadków wynika, że grafik był ustalany przez S. R. i M. D. (1) w uzgodnieniu z pracownikami, w taki sposób, żeby każdy z pracowników przepracował średnio 15 dni w miesiącu w trybie zmianowym 1 na 2 albo 2 na 2. Ewentualne zmiany w grafiku pracowników, które następowały za zgodą S. R. lub M. D. (1), nie mogły spowodować zmian w przyjętym systemie. Zatem stwierdzenie Sądu I instancji, że powód i pozostali pracownicy samodzielnie kształtowali i ustalali czas swojej pracy na rzecz pozwanego nie znajduje oparcia w rzeczywistych realiach warunków zatrudnienia u pozwanego.

Odnośnie kwestii rozliczenia za zastępstwa, Sąd jednocześnie przyjął za prawdziwe ustalenie, że za zastępstwa pracownicy rozliczali się między sobą jak i takie, że pracownicy otrzymywali wynagrodzenie za przepracowane dni, pomimo że stoją one w absolutnej sprzeczności, ponieważ trudno przyjąć, że pracownik zastępujący otrzymywał podwójne wynagrodzenie - jedno od pracownika, którego zastępował, a drugie od pozwanego za faktycznie przepracowany dzień, tym bardziej że zmiana osoby była wprowadzana do grafiku. Zdaniem pełnomocnika w tym zakresie należy dać wiarę zeznaniom pozwanego i jego przedstawicielom jako osobom kierującym i organizującym zasady zatrudniania i rozliczania wykonanej pracy w restauracji.

W tej sytuacji zupełnie fasadowy charakter ma postanowienie § 5 ust. 1 i 2 umowy o świadczenie usług gastronomicznych, zgodnie z którego literalnym brzmieniem powód nie był zobowiązany do osobistego wykonywania obowiązków, o ile uzyska zgodę pozwanego.

W ocenie powoda dalszym uchybieniem przez Sąd I instancji przepisom prawa procesowego jest błędna ocena dowodu z zeznań powoda złożonych na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2017 roku. Z jednej strony prawidłowe jest ustalenie Sądu, że powód pracował u pozwanego do 10 września 2015 roku, ale z drugiej strony Sąd nie kwalifikuje okresu pomiędzy 19 sierpnia a 10 września 2015 roku jako kontynuacji stosunku nawiązanego umową o świadczenie usług gastronomicznych z dnia 21 lipca 2015 roku, ponieważ błędnie interpretuje wypowiedź powoda, że po 19 sierpnia 2015 powód „stawał się w restauracji pozwanego z własnej woli”. Tymczasem z zeznań powoda wyraźnie wynika, że od momentu, gdy powód zakomunikował pozwanemu, że jego prawa są naruszane i z tego powodu rezygnuje z pracy u pozwanego (12 sierpnia 2015 r.) strony negocjowały warunki rozwiązania umowy, a powód, pomimo złożenia wypowiedzenia, przedłużał okres zatrudnienia u pozwanego, ponieważ liczył, że uda mu się porozumieć z pozwanym, a tym samym uniknie potencjalnego sporu o naliczenie przez pozwanego kary umownej. Warunki zatrudnienia powoda u pozwanego w okresie od 19 sierpnia do 10 września 2015 roku nie uległy zmianie. Powód otrzymał wynagrodzenie za dni przepracowane w okresie od 20 do 31 sierpnia 2015 roku, jednakże nie otrzymał wynagrodzenia w wysokości 648 zł za 4 dni pracy od 1 do 10 września 2015 roku.

Odnośnie zarzutów prawa materialnego, strona skarżąca wskazała, że są one konsekwencją błędów w ocenie materiału dowodowego, poza zarzutem błędnej wykładni art. 22 § 1¹ k.p. w zw. z art. 65 § 2 k.c. polegającej na przyjęciu, że „warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę”. Gdyby przyjąć wykładnię zaprezentowaną przez Sąd I Instancji, to udowodnienie przez pracownika w toku procesu zamiaru zawarcia umowy o pracę przez pozwanego zleceniodawcę byłoby możliwe wyłącznie na podstawie przyznania przez niego tego faktu (art. 229 k.p.c.).

Z tych wszystkich względów, zdaniem skarżącego wyrok Sądu I instancji powinien zostać zmieniony, poprzez ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy z dnia 21 lipca 2015 roku, pomiędzy powodem a pozwanym w okresie od dnia 21 lipca 2015 roku do dnia 10 września 2015 roku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda 648 złotych wynagrodzenia wraz z odsetkami za opóźnienie zgodnie z pozwem (apelacja, k.179-190 a.s.).

Pozwany R. R. (1) w odpowiedzi na apelację z dnia 19 lipca 2017 r. wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Pozwany odnosząc się do pierwszego z twierdzeń strony skarżącej, jakoby postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie wykazywało, iż powód podlegał poleceniom pracodawcy, wydanym przez S. R. i M. D. (1), wskazał, że ciężko zaprzeczyć, iż S. R. i M. D. (1) w żaden sposób nie kontrolowali pracy powoda - były to przecież osoby zarządzające restauracją, a więc siłą rzeczy sprawujące nadzór nad jej działaniem, jednak nadzór ten ograniczał się przede wszystkim do kwestii porządkowych i w żaden sposób nie może być interpretowany jako kierownictwo i podleganie wiążącym poleceniom co do sposobu wykonywania pracy. Przede wszystkim nie można uznać, aby instrukcje w kwestii sposobu przygotowywania posiłków wydawane były powodowi przez managera lokalu, który nie posiadania żadnej specjalistycznej wiedzy w tym zakresie. Przesłuchani na rozprawie świadkowie, których zeznaniom Sąd I instancji dał wiarę z uwagi na spójność i zgodność ich zeznań, tj. S. R., M. D. (1) i P. K., jednakowo wskazywali, iż stosunek podporządkowania, w rozumieniu przepisów prawa pracy, między pozwanym a powodem w niniejszym stanie faktycznym nie występował.

W dalszej części apelacji powód zarzuca Sądowi I instancji błędne przyjęcie, iż grafik był ustalany przez pracowników i dowolnie przez nich zmieniany, podczas gdy zatrudnione przez pozwanego osoby zgodnie zeznawały, iż możliwości zmiany grafiku faktycznie istniały.

Podnoszona przez powoda okoliczność, iż owe zmiany możliwe były jedynie w pewnym zakresie, tj. w taki sposób, aby na co dzień w restauracji w tym samym czasie było 2 pracowników, a w weekendy - 4, w żaden sposób nie wpływają na okoliczność możliwości czynienia zmian w grafiku.

Okoliczności związane ze sposobem modyfikacji grafiku potwierdziła w swych zeznaniach m.in. M. B., oznajmiając, iż „każdy mówił kiedy chce wiec wolne i grafik ustalaliśmy wśród pracowników”. Do wniosku w postaci możliwości swobodnej zmiany grafiku przez samych pracowników skłania również wyciąg z korespondencji SMS powoda z S. R., gdzie powód niejednokrotnie informował S. R. o poczynionych z innymi pracownikami ustaleniach w przedmiocie dni wykonywania obowiązków.

Kolejnym podniesionym zarzutem pozwanego jest fakt, iż powód wbrew poczynionym przez Sąd I instancji w toku postępowania dowodowego ustaleniom był zobowiązany do osobistego świadczenia pracy. Powodowi nie udało się udowodnić, iż pozwany zobowiązał go do osobistego świadczenia pracy w restauracji, a z umowy zawartej dobrowolnie przez strony wynika, że „Zleceniobiorca może podzlecić osobom trzecim wykonanie czynności objętych niniejszą umową”. Ten zapis był stosowany w praktyce przez powoda, co znajduje potwierdzenie chociażby w korespondencji SMS pomiędzy powodem a S. R., gdzie powód informuje - a nie pyta o zgodę - o zamiarze oddania „paru dni K. i M., tak żeby sobie dorobiły dziewczyny, bo mi o tym mówiły”.

Jak wynika ze stanu faktycznego sprawy, pozwany przyznał powodowi możliwość świadczenia usług przez osoby trzecie, a powód z takiego uprawnienia korzystał. Powód jednak mimo to podnosi nie znajdujące pokrycia w rzeczywistości argumenty, którymi próbuje podważyć fakt braku wcielonego w życie obowiązku osobistego świadczenia przez siebie pracy, m.in. powołując się na fakt, iż skoro istotą podzlecenia jest zlecenie osobie trzeciej przez zleceniobiorcę wykonania części zleconych jemu do wykonania usług, a w niniejszym stanie faktycznym owymi osobami trzecimi były inne osoby współpracujące z pozwanym - a nie osoby „obce”, to nie mamy do czynienia z podzleceniem.

Ponadto, powód zarzucił wyrokowi Sądu I instancji naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów sprzecznej z regułami logicznego rozumowania, polegającej na ustaleniu „rzekomej zgodnej woli stron przy zawarciu umowy świadczenia usług gastronomicznych”. W odpowiedzi na powyższy zarzut, pozwany wskazał, że powód wbrew formułowanym przez siebie zapewnieniom, iż znajdował się w sytuacji przymusowej, dobrowolnie zgodził się na proponowane przez pozwanego warunki. Co więcej, przedmiotowa umowa poprzedzona była przecież dwiema umowami cywilnoprawnymi z pozwanym, a trzecią z kolei powód zdecydował się zawrzeć z własnej inicjatywy, godząc się na proponowane warunki i ich nie kwestionując, świadomy charakteru podpisywanej przez siebie umowy. Nie sposób stwierdzić, iż powód zawarłby umowę sprzeczną z jego wolą i interesami, zwłaszcza iż za jej nie zawarcie nie groziły mu żadne sankcje, gdyż pozwany w żaden sposób nie uzależniał dalszej współpracy z powodem od podpisania przedmiotowej umowy.

W ostatniej części odpowiedzi na apelację, pozwany zwrócił uwagę na dyrektywę przywołaną przez Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku wydanego w niniejszej sprawie, mówiącą o konieczności ustalenia przeważających elementów w przypadku sporu co do kwalifikacji prawnej stosunku zatrudnienia. Sąd I instancji, zgodnie ze wspomnianą dyrektywą zważył cechy świadczące o istnieniu stosunku pracy oraz cechy przemawiające za umową cywilnoprawną, i oceniając zaistniały stan faktyczny przez pryzmat sposobu, w jaki faktycznie wykonywana była umowa, jaki był cel umowy oraz wola stron, a także w świetle wykazanych postępowaniem dowodowym braków cech tak charakterystycznych dla stosunku pracy jak kierownictwo czy nakaz osobistego wykonywania pracy, orzekł o oddaleniu wytoczonego przez B. L. powództwa w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy (odpowiedź na apelację k. 213-216 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, a następnie w sposób prawidłowy i logiczny dokonał oceny zebranych dowodów, nie przekraczając przy tym swobodnej oceny dowodów. W konsekwencji Sąd Rejonowy wydał prawidłowy wyrok, a w uzasadnieniu tego wyroku w sposób wyczerpujący przedstawił motywów rozstrzygnięcia. Sąd II instancji w całości podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne Sądu Rejonowego.

Przede wszystkim nie można zgodzić się ze sformułowanymi w apelacji zarzutami naruszenia prawa procesowego poprzez dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego, co doprowadziło do sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału oraz wadliwej oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy. Zarzuty tak sformułowane odnoszą się w istocie do naruszenia dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia, czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija.

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich

dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania Sądu I instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena dowodów jest dowolna. Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

W ustalonym w sposób prawidłowy stanie faktycznym sprawy, Sąd Okręgowy nie znalazł również podstaw do uznania za zasadny zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy wyróżnia się zatem koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracownika, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. Warto dodać, iż w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym do niewykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania ustalonej dla danej dziedziny pracy normy pracy w obowiązującej normie wydajności lub w obu tych miernikach równocześnie, co nie występuje w stosunkach cywilnych (wyr. SN z 27.2.1979 r., II URN 19/79, NP 1981, Nr 6, s. 82). O umowie o pracę decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy. Ten sam bowiem rodzaj pracy, w zależności od okoliczności jej wykonywania, może być świadczony na różnej podstawie prawnej. Dla stosunku pracy charakterystyczne jest realizowanie go w ramach pracyskooperowanej w zespole pracowniczym oraz w sposób ciągły, powtarzający się w danym okresie. Nie jest dopuszczalne zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną w tych wszystkich przypadkach, w których stosunek prawny łączący strony wykazuje istotne cechy umowy o pracę. Umowa o świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyr. SN z 23.1.2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, Nr 2, poz. 30).

Możliwość świadczenia pracy na różnych podstawach powoduje, że w razie zaistnienia sporu co do charakteru łączącego strony stosunku prawnego, ustalenie, czy strony łączył stosunek pracy czy nie, napotyka na znaczne trudności. W wielu przypadkach bowiem postanowienia umowy o pracę i umowy zlecenia, czy też innych umów o świadczenie usług, mogą być ze sobą zbieżne, a sposób wykonania tych umów podobny.

Dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia stanowią konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych.

Poszczególne jednak elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, mogą być także treścią stosunków cywilnoprawnych. Z tego też względu ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych. Ponadto, jak wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy dla oceny rodzaju stosunku prawnego łączącego strony, w przypadku występowania w nim elementów charakterystycznych zarówno dla stosunku pracowniczego, jak i dla stosunku cywilnoprawnego decydujące jest ustalenie, które z tych elementów mają charakter przeważający.

W ocenie Sądu Okręgowego tych cech charakterystycznych typowych dla stosunku pracy, wskazując na więź prawną łączącą go z pozwaną, powód nie udowodnił. Zaznaczyć należy, iż w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ocenionego logicznie powód nie świadczył pracy podporządkowanej. W treści apelacji skarżący usilnie próbował udowodnić jakoby postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie jasno wskazywało, iż powód podlegał poleceniom pracodawcy, wydawanym przez S. R. i M. D. (1).

W pierwszej kolejności podnieść należy, że stosunek cywilnoprawny zlecenia, zgodnie z art. 743 k.c. obejmuje swą treścią zobowiązanie przyjmującego zlecenie do dokonania określonej czynności prawnej (a nie faktycznej) dla dającego zlecenie, jednak zgodnie z art. 750 k.c. przepisy o umowie zlecenia stosuje się odpowiednio do umów o świadczenie usług, jeśli nie są uregulowane innymi przepisami. Zgodnie z przepisami o umowie zlecenia, umowa o świadczenie usług może być umową bezterminową i odpłatną, zaś przy świadczeniu usług usługobiorca może udzielać usługodawcy odpowiednich wskazówek co do sposobu ich wykonania, zaś usługodawca zasadniczo za świadczone usługi otrzymuje od usługobiorcy wynagrodzenie (art. 743-751 k.c.).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż S. R. i M. D. (1), jako osoby zarządzające restauracją, miały obowiązek sprawowania nadzoru nad jej działaniem, jednak nadzór ten ograniczał się jedynie do kwestii porządkowych, nigdy natomiast nie wchodził w sferę działania pracowników restauracji. Nie sposób zgodzić się z twierdzeniem powoda, według którego M. D. (1) będąc jedynie menagerem restauracji wydawał władcze polecenia pracownikom co należy zrobić i jak wykonać daną rzecz, bowiem ciężko uznać aby instrukcje w kwestii wydawania oraz przygotowania posiłków wydawała osoba nie posiadająca doświadczenia w branży gastronomicznej, a związana jedynie z kwestiami marketingowymi oraz organizacyjnymi. Zważając na powyższe z całą stanowczością stwierdzić należy, że nadzór sprawowany przez S. R. oraz M. D. (1) nie posiada cech władczych, dlatego też w żaden sposób nie może być interpretowany jako kierownictwo i podleganie wiążącym poleceniom co do sposobu wykonywania pracy. Dodać należy, iż z uwagi na dokładne określenie w umowie przedmiotu zlecenia, powód wykonywał swoje czynności samodzielnie, bez potrzeby bezpośredniego nadzoru i kierownictwa ze strony zleceniodawcy. Jak słusznie wskazał pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na apelację, należałoby stwierdzić, że stosunek pracy nie istniałby jedynie wtedy gdyby zatrudnione osoby posiadały pełną swobodę w wykonywanej przez siebie pracy, która w żaden sposób nie byłaby kontrolowana, a która opierałaby się na pełnej samodzielności i niezależności zatrudnionego.

Potwierdzenie powyższego odnaleźć można także w zeznaniach powoda, pozwanego oraz świadków. Wszyscy świadkowie wskazywali, że znali swoje obowiązki oraz samodzielnie je realizowali. W związku z tym nie jest możliwe uznanie umowy za umowę o pracę, jeżeli wykonawca czynności lub usługi („pracownik”) nie jest obowiązany do wykonywania poleceń zleceniodawcy („pracodawcy”) z uwagi na brak elementu podporządkowania. Zasada podporządkowania pracownika, będąca jedną z konstrukcyjnych cech stosunku pracy, nie sprowadza się jedynie do obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą tj. jej organizacją i przebiegiem, gdyż może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 września 1999 roku, I PKN 277/99, OSN 2001/1/18).

Jednocześnie, co najistotniejsze w stosunku prawnym łączącym strony to fakt, że powód sam decydował, w jakim dniu i w jakich godzinach będzie wykonywać czynności wynikające z zawartej umowy o świadczenie usług gastronomicznych. Dopiero na tej podstawie był następnie ustalany grafik. Powód miał tak dużą swobodę w ustalaniu godzin wykonywania zlecenia, że nawet pomimo już ustalonego grafiku, zdarzało mu się wykonywać zlecenie w mniejszym niż pierwotnie zgłoszonym wymiarze i wychodzić przed godziną ustaloną w grafiku. Jak wynika z akt sprawy w przeważającej mierze czas, w którym zlecenie miało być wykonywane, był ustalany według potrzeb powoda, a nie pozwanego. Ustalanie czasu wykonywania czynności zlecenia polegało na wpisywaniu dni, które miały być dniami pracy, co pozwoliło przyjąć, że powód samodzielnie dysponował swoim czasem, korzystając z elastyczności godzin wykonywania zlecenia, które jest cechą umowy cywilnoprawnej. Powoda nie obowiązywały limity nieobecności, dzięki czemu mógł on wykonywać usługi w godzinach poniżej wymiaru normatywnego czasu pracy przewidzianego dla pracowników. Nie prowadzono ewidencji czasu pracy, nie analizowano jego obecności w firmie pod kątem spóźnień,

dni wolnych, limitu godzin, nie podpisywał listy obecności. Powód korzystał jedynie z możliwości wpisania dni swojej obecności w każdym miesiącu, aby ułatwić pracodawcy ustalenie wynagrodzenia, bowiem wynagrodzenie powoda i innych osób zatrudnionych w restauracji zależało od ilości dni ostatecznie przepracowanych w danym miesiącu. Zeznania świadków S. R., M. D. (1) oraz P. K. jednoznacznie wskazują co do charakteru grafiku i możliwości jego zmiany przez samych pracowników w ciągu danego miesiąca. Sąd Okręgowy miał również na uwadze, że potwierdzenie zeznań powyższych świadków co do możliwości zmiany grafiku znajduje również potwierdzenie w zeznaniach samego powoda, który zeznał że jeśli ktoś chciał się zamienić to się zamieniał. Bezwzględnie świadczy o tym również treść wydruków SMS złożonych przez powoda, w których informuje on S. R., że „Mam w piątek dentystę i nie bardzo mogę przyjść do pracy. Rozmawiałem już z K. i bez problemu może przyjść”. Podnoszona przez powoda okoliczność, iż owe zmiany możliwe były jedynie w pewnym zakresie, w taki sposób, żeby każdy z pracowników przepracował średnio 15 dni w miesiącu w trybie zmianowym 1 na 2 lub 2 na 2, a restauracji było 2 pracowników w tygodniu i 4 przez weekend – w żaden sposób nie wpływają na okoliczność czynienia zmian w grafiku. O pełnej dowolności powoda w kształtowaniu sposobu świadczenia usług na rzecz pozwanego świadczy także SMS z dnia 30 sierpnia 2015r., w którym informuje S. R. – nie pyta o zgodę, że „chciałbym oddać parę dni M. i K. tak żeby sobie dorobiły dziewczyny”. Zaznaczyć należy, iż zgodnie z §5 umowy z dnia 21 lipca 2015r. zleceniobiorca może podzlecać osobom trzecim wykonywanie czynności objętych przedmiotową umową, a zatem mamy doczynienia z sytuacją w której pozwany przyznał powodowi możliwość świadczenia usług przez osoby trzecie, a powód z takiego uprawnienia korzystał. W tym miejscu zwrócić uwagę należy na orzeczenie Sądu Najwyższego w myśl którego „w szczególności brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy, wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.10.1998 roku, I PKN 416/98). Znaczenie opisanych powyżej postanowień podkreślił także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 listopada 1998r., stwierdzając, że „możliwa w umowach typu zlecenia klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią - zastępcę (art. 738 § 1 k.c. w zw. z art. 750 k.c.), jest niedopuszczalna w umowie o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26. 11.1998 roku, I PKN 458/98). Powyższe wskazuje na to, że skoro pozwany przyznał powodowi możliwość świadczenia usług również przez osoby trzecie, a powód z tej możliwości korzystał, nie można stwierdzić, że pomiędzy stronami istniał stosunek pracy zawarty na podstawie umowy o pracę.

Dodatkowo podnieść należy, iż powód miał pełną swobodę w kształtowaniu swojego wynagrodzenia, do tego stopnia, że postanowił się go zrzec na korzyść innych pracowników restauracji, co w myśl przepisów kodeksu pracy jest wykluczone. Zgodnie bowiem z dyspozycją art. 80 k.p. pracownikowi zatrudnionemu w warunkach art. 22 § 1 k.p. za wykonywaną pracę należy się wynagrodzenie. Jest to konstytutywny element stosunku pracy odróżniający go choćby od wolontariatu, w ramach którego wolontariusze wykonują określone czynności nie dostając w zamian wynagrodzenia. Wynagrodzenia nie można się zrzec (art. 84 k.p.), a wypłata przez pracodawcę wynagrodzenia należy do najistotniejszych elementów stosunku pracy jako świadczenie wzajemne w stosunku do wykonanej pracy. Przy ustaleniu, że pracownik był zatrudnionym na umowę o pracę musi za cały okres tej pracy otrzymać należne wynagrodzenie. Co więcej z zawartej przez strony umowy jednoznacznie wynika, że w przypadku nieobecności powoda, nie był on wynagrodzony – o czym świadczy §6 ust. 2 spornej umowy.

Powód zarzucił również wyrokowi Sądu Rejonowego naruszenie przepisów prawa procesowego, poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów sprzecznej z regułami logicznego rozumowania, w zakresie ustalenia rzekomej zgodnej woli stron przy zawarciu umowy świadczenia usług gastronomicznych.

Zgodnie z zasadą swobody umów (art. 353 § 1 k.c.) strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny wedle własnego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się naturze stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego. Swoboda ta dotyczy przy tym nie tylko ustalenia treści umowy, ale także wyboru charakteru łączącego strony stosunku prawnego. W przypadku umów mających za przedmiot świadczenie określonych usług, czy też wykonywania określonych czynności na rzecz innego podmiotu, strony mają możliwość wyboru między nawiązaniem podlegającego reżimowi Kodeksu pracy stosunku pracy, bądź zawarciem umowy cywilnoprawnej regulowanej przepisami Kodeksu cywilnego, jak np. umowy zlecenia czy umowy o dzieło.

Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, że praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych, że przepisy art. 22 § 1 i 1 k.p. nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy oraz nie stwarzają domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę, a także, że celem tych przepisów jest zwalczanie patologicznych sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, a nie przelamywanie zasady pacta sunt servanda.

Sąd Rejonowy w sposób wnikliwy i szczegółowy dokonał analizy przedmiotowego stosunku prawnego, aby ustalić czy w rzeczywistości nie był on stosunkiem pracy, jak twierdził powód. W związku z tym odniósł się do każdego elementu zawartego w art. 22 § 1 k.p., konstrukcyjnie tworzącego pojęcie (definicję) stosunku pracy. Aby dokonać całościowej oceny istoty sporu Sąd Rejonowy uwzględnił okoliczności dotyczące także zawarcia samej umowy. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd meriti doszedł do słusznych wniosków, że powód obejmował swą świadomością rodzaj zawartej umowy i dobrowolnie akceptował zawarte w jej treści postanowienia. Przede wszystkim, z treści i formy przedmiotowej umowy wprost wynika, że jest to umowa o świadczenie usług gastronomicznych. Co więcej przedmiotowa umowa poprzedzona była dwiema umowami cywilnoprawnymi, których treści ani sposobu wykonywania powód nigdy nie kwestionował. Co więcej, z własnej inicjatywy zdecydował się zawrzeć kolejną umowę, co wynika bezpośrednio z zeznań złożonych przez S. R. na rozprawie w dniu 4 marca 2016r.: „kiedy skończył pracę w 2014r. to żyliśmy na stopie koleżeńskej i poprosił mnie wtedy o ponowne zatrudnienie”. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 6 lutego 2013 roku, wydanym w sprawie I PK 196/12 (opublikowane: Legalis) wskazał, że „że o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia zadecydowały zainteresowane strony”, - powód zawierał umowy cywilnoprawne z pozwanym z pełną świadomością oraz z akceptacją jej zapisów, co potwierdzał własnoręcznym podpisem. Wolę kontynuowania współpracy z pozwanym na takich warunkach potwierdzał kilkakrotnie (dwie umowy z 2013r. oraz 2015r.)”, przeto cywilnoprawna podstawa zatrudnienia była objęta zgodną wolą stron. Wskazać należy, że w okresie trwania umowy powód nigdy we własnym imieniu nie złożył wniosku o zatrudnienie go na podstawie stosunku pracy. Oznacza to, że w trakcie wykonywania zlecenia, nie kwestionował on zawartej umowy o świadczenie usług gastronomicznych i godził się na taki rodzaj łączącego strony stosunku prawnego. Ponadto strony w sposób jasny, zrozumiały wyraziły swoją wolę zawarcia właśnie umowy o świadczenie usług gastronomicznych. Powód godził się zatem, że będzie wykonywał swoje obowiązki w ramach umowy cywilno-prawnej. Dodatkowo zgodzić należy się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, wedle którego postawa powoda podczas całego postępowania wskazuje na to, że zdawał on sobie sprawę z tego, że u podstaw jego współpracy z pozwanym leżała umowa cywilnoprawna, a nie umowa o pracę, bowiem w pozwie wyraźnie wskazywał, że w pierwszej kolejności wypowiedział pozwanemu umowę zlecenia, a dopiero w dalszej kolejności z daleko posuniętej ostrożności wypowiedział umowę o pracę.

Abstrahując od powyższych rozważań wskazać na marginesie należy, iż zdaniem Sądu Okręgowego, być może motywem wystąpienia z żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy jest przyjęta przez powoda linia obrony (chęć wykorzystania ograniczonej odpowiedzialności pracowniczej przewidzianej w k.p.) w innym toczącym się procesie z powództwa pozwanego przeciwko powodowi z roszczenia o zapłatę kary umownej w wysokości kilkudziesięciu tysięcy złotych, o której mówi §8 przedmiotowej umowy z dnia 21 lipca 2015r.

Przechodząc do ostatniego zarzutu strony skarżącej, jakoby Sąd I instancji uchybił przepisom prawa procesowego dokonując błędnej oceny dowodu z zeznań powoda złożonych na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2017r. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, powód w okresie od dnia 19 sierpnia 2015r. do dnia 10 września 2015r. stawał się u pozwanego w restauracji z własnej woli, trudno zatem uznać, że powód w tym okresie pozostawał pod jakimkolwiek zwierzchnictwem pozwanego, a zatem również w tym okresie nie łączył go z pozwanym stosunek pracy. Powód w pozwie domagał się zapłaty zaległego wynagrodzenia za okres dobrowolnie wykonywanej pracy w okresie od 1-9 września 2015r. w kwocie 648,00zł wraz z odsetkami. Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie o wynagrodzenie nie było związane ze stosunkiem pracy, z uwagi na łączący strony stosunek cywilnoprawny. Konsekwencją powyższego jest zatem uznanie za prawidłowe rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego zawartego w punkcie II zaskarżonego wyroku dotyczącego przekazania roszczenia o wynagrodzenie z umów cywilnoprawnych do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie na podstawie art. 201§1 k.p.c., bowiem kwestia wynagrodzenia nadal

pozostała sporna między stronami, jednak ze względu na ustalenie, iż strony łączył wyłącznie stosunek cywilnoprawny, zasadność roszczenia nie podlegała badaniu przez sąd pracy.

Podsumowując powyższe rozważania, Sąd Okręgowy uznał, że stron nie wiązał stosunek pracy. W ocenie Sądu strony w pełni świadomie i swobodnie podjęły decyzję o wyborze podstawy zatrudnienia. Powód wiedział, że jego współpraca z pozwanym może opierać się wyłącznie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Taki system współpracy istniał u pozwanego w stosunku do wszystkich osób, zatrudnionych w restauracji. Strona pozwana w tym czasie, jak też i później, nigdy nie obiecywała powodowi zawarcia umowy o pracę. Z kolei analiza poszczególnych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy także nie potwierdziła, aby w praktyce powód faktycznie wykonywał pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego. Brak przede wszystkim w łączącym strony stosunku prawnym elementu pracowniczego podporządkowania, który, zgodnie z poglądami judykatury, stanowi cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych (w tym umów cywilnoprawnych). Powód pozostawał wprawdzie w dyspozycji pozwanej, jednak fakt ten nie wypełniał znamion kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego praca wykonywana przez powoda nie może być kwalifikowana wedle założeń pracowniczego reżimu prawa pracy, gdyż z treści wzajemnej relacji stron, przeważają elementy umowy cywilnoprawnej.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda jako bezzasadną.

Konsekwencją przegranej powoda w niniejszym procesie było także obciążenie go kosztami procesu za drugą instancję na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt. 2 i § 9 ust. 1 pkt. 2, § 9 ust. 1 pkt. 3 w związku z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800). W związku z powyższym, Sąd Okręgowy zasądził od powoda B. L. na rzecz pozwanego R. R. (1) kwotę 195,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji (pkt. 3 wyroku).

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Monika Roslan-Karasińska (spr.)

27/10/2017 r.

ZARZĄDZENIE

(...)