

Sygn. akt XXI Pa 430/17

Sygn. akt XXI Pz 184/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy

w składzie:

|                 |  |
|-----------------|--|
| Przewodniczący: | SSO Grzegorz Kochan                              |
| Sędziowie:      | SO Bożena Rzewuska<br>SO Dorota Czyżewska (spr.) |
| Protokolant:    | sekr. sądowy Ewelina Suwińska                    |

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 maja 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. F.

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

o ustalenie istnienia stosunku pracy, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wydanie świadectwa pracy, prowizję i wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 lutego 2017 r. sygn. akt VII P 987/16

oraz na skutek zażalenia wniesionego przez stronę pozwaną

na zawarte w punkcie 3 wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 lutego 2017 r. sygn. akt VII P 987/16

I. prostuje oczywistą omyłkę w oznaczeniu strony pozwanej zawartą w komparycji i sentencji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce (...) S.A.” wpisuje (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością”;

II. zmienia zaskarżony wyrok w pkt 3 w ten sposób, że zasądza od K. F. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością kwotę 750 (siedemset pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

III. oddala zażalenie w pozostałym zakresie;

IV. oddala apelację;

V. zasądza od (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz K. F. kwotę 229,50 (dwieście dwadzieścia dziewięć pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu zażaleniowym;

VI. zasądza od K. F. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 1590 (tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu apelacyjnym.

Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan Bożena Rzewuska

Sygn. akt XXI Pa 430/17

XXI Pz 184/17

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 czerwca 2016 r. powód K. F. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a pozwaną (...) S.A. z siedzibą w W. w okresie od 20 lutego 2014 r. do 11 maja 2014 r., ustalenie, że w tym okresie powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku specjalisty ds. zarządzania nieruchomościami w wymiarze pełnego etatu, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 11.257,20 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od 20 lutego 2014 r. do 11 maja 2014 r., zasądzenie kwoty 815,72 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wystawienie świadectwa pracy, zasądzenie kwoty 15.630,00 zł netto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem dodatku do wynagrodzenia w postaci prowizji. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozew z dnia 18 sierpnia 2016 r. pozwana (...) S.A. wniosła o oddalenie powództwa w całości, jak również zasądzenie zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 20 lutego 2017 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie pierwszym - roszczenia o prowizję i wynagrodzenie przekazał do rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu dla Warszawy-Mokotowa w Warszawie I Wydziałowi Cywilnemu; w punkcie drugim - w pozostałym zakresie powództwo oddalił; w punkcie trzecim - zasądził od powoda K. F. na rzecz pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. kwotę 287 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

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

K. F. był zatrudniony w (...) S.A. w okresie od 1 czerwca 2014 r. do 31 grudnia 2015 r., początkowo na okres próbny do 31 sierpnia 2014 r., następnie na czas określony od 1 września 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. i następnie na czas określony od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. na stanowisku specjalisty ds. zarządzania nieruchomościami w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 4.210 zł brutto miesięcznie.

W spornym okresie od 20 lutego 2014 r. do 31 maja 2014 r. powód był związany umową o pracę z innym pracodawcą – Instytutem (...) w W. w wymiarze pełnego etatu i znajdował się w okresie wypowiedzenia. Po wypowiedzeniu umowy u poprzedniego pracodawcy powód przebywał na urlopie, był niezdolny do pracy od 1 stycznia 2014 r. do 2 lutego 2014 r., przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 3 lutego 2014 do 2 marca 2014 r. oraz został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia.

Z uwagi na okoliczność, że u dotychczasowego pracodawcy powód otrzymywał niesatysfakcjonujące wynagrodzenie, a także miał mniejsze możliwości rozwoju i awansu, postanowił zmienić pracę. Z polecenia B. G., która uczestniczyła w dwóch spotkaniach w sprawie zatrudnienia, powód został przyjęty do pracy u pozwanej, a strony miały ustalić wysokość wynagrodzenia wraz z ewentualnymi dodatkami. Początkowo powód zapoznawał się z funkcjonowaniem firmy i wykonywał obowiązki polegające na pomocy w pracy B. G., a następnie miał przejąć samodzielnie część jej obowiązków. W czasie rozmów z pozwaną K. F. uzyskał informację, że jedyną aktualnie możliwą formą zatrudnienia, jaką może mu zaproponować jest wyłącznie umowa zlecenia, a następnie po zakończeniu pracy u dotychczasowego

pracodawcy strony podpiszą umowę o pracę. Powód przystał na tę propozycję, ponieważ był świadomy, że nie może mieć dwóch umów o pracę na pełny etat jednocześnie.

W dniu 12 maja 2014 r. K. F. podpisał z (...) S.A. w W. umowę zlecenia. Przedmiotowa umowa została zawarta na okres do 31 maja 2014 r. Wynagrodzenie powoda z tytułu umowy zlecenia wyniosło 4.248,00 zł brutto. Do obowiązków powoda na podstawie tej umowy należały prace administracyjno-biurowe w B., wynajem hal i powierzchni biurowych przy ulicy (...) w W..

W spornym okresie powód zajmował się wynajmami hal oraz współpracował z B. G. w zakresie remontów, zakupów, spraw technicznych i konserwatorskich.

Z tytułu wykonywanej umowy zlecenia na rzecz (...) S.A. K. F. w okresie od 12 maja 2014 r. do 30 maja 2014 r. podlegał obowiązkowo jedynie ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Po zakończeniu trwania umowy zlecenia strony podpisały umowę na okres próbny od 1 czerwca 2014 do 31 sierpnia 2014 r. Następnie strony zawarły umowę na czas określony od 1 września 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., a potem kolejną od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. Na podstawie przedmiotowych umów, powód zobowiązał się do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. zarządzania nieruchomościami. Każdej ze stron przysługiwało prawo wcześniejszego rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wynagrodzenie z tytułu umowy na okres próbny oraz umów na czas określony wynosiło 4.210,00 zł brutto miesięcznie.

U pozwanej nie było listy obecności, każdy pracownik posiadał kartę wejściową, którą rejestrował swoje przyjscia i wyjścia z pracy.

W okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 maja 2014 r. powód podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę w Instytucie (...) w W..

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów złożonych przez obie strony, którym dał wiarę, wobec braku podstaw do kwestionowania ich rzetelności.

Sąd ten oparł się również na źródłach osobowych w postaci częściowych zeznań świadka B. G. i uznał je za wiarygodne w zakresie, w jakim ich treść pokrywa się z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. W ocenie Sądu Rejonowego na uznanie za wiarygodne zasługiwały zeznania świadka w części, w jakiej świadek podała, że powód w spornym okresie był zatrudniony u innego pracodawcy i znajdował się w okresie wypowiedzenia, podczas którego korzystał ze zwolnień lekarskich, wykorzystywał zaległy urlop i był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, a także iż był świadom, że nie może pozostawać w dwóch stosunkach pracy w pełnym wymiarze jednocześnie, więc umowa zlecenie jest jedyną możliwą formą umowy do czasu zakończenia pracy u innego pracodawcy. Zdaniem Sądu Rejonowego nie zasługiwały na danie wiary zeznania świadka w zakresie, w jakim świadek wskazywała, że powód miał podpisać umowę o pracę w lutym lub marcu 2014 r., a wypowiedzenie umowy o pracę u dotychczasowego pracodawcy złożył w październiku lub listopadzie 2013 r. Pozostaje to w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Sąd Rejonowy wskazał, że nie można pominąć, że świadek znajdowała się w długoletnim związku z powodem, a zatem jej zeznania mogły zmierzać do korzystnego dla powoda rozstrzygnięcia sprawy. Ponadto świadek pozostawała w sporze sądowym z pozwaną. Z tej przyczyny do zeznań świadka Sąd Rejonowy podszedł z dużą dozą ostrożności.

**Sąd Rejonowy zważył**, że powództwo K. F. nie zasługiwało na uwzględnienie zarówno w aspekcie prawnym, jak i faktycznym. Wskazano, że powód w niniejszej sprawie domagał się ustalenia, że w okresie od 20 lutego 2014 r. do 11 maja 2014 r. był zatrudniony u pozwanej (...) S.A z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku specjalisty ds. zarządzania nieruchomościami w wymiarze pełnego etatu, zasądzenia wynagrodzenia wraz z prowizją za ten okres, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz wydanie świadectwa pracy. Sąd Rejonowy zaznaczył, że w toku postępowania ustalono jednak, iż K. F. w spornym okresie był związany stosunkiem pracy z Wydziałem (...) w W. w wymiarze pełnego etatu. Zauważono zatem, że skoro powód miał już ustalony stosunek pracy z

innym pracodawcą, z którego opłacał składki na ubezpieczenia społeczne, to nie miał interesu prawnego w domaganiu się ustalenia istnienia drugiego stosunku pracy. Przyjmując brak interesu prawnego strony powodowej w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy Sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z ogólnymi zasadami dowodzenia (art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c.), ciężar udowodnienia faktu, że łączący strony niniejszego postępowania stosunek prawny był stosunkiem pracy spoczywa niewątpliwie na powodzie, który powinien wskazywać dowody na poparcie swoich twierdzeń. W ocenie Sądu pierwszej instancji, w kontekście podniesionych zarzutów i treści dokumentów dołączonych do akt sprawy należało stwierdzić, iż powód K. F. nie zdołał wykazać słuszności swojego żądania. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy niezbicie świadczy, że w spornym okresie nie łączył powoda z pozwaną stosunek pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że powód, już w trakcie rozmowy wstępnej z pozwaną, został poinformowany co do formy prawnej współpracy, zaakceptował ją, czego wynikiem było późniejsze zawarcie umowy cywilnoprawnej. Z pisma powoda skierowanego do (...) S.A. datowanego na 8 grudnia 2015 r. niezbicie wynika, iż godził się on na ewentualne zatrudnienie w spornym okresie na umowę zlecenie, ponieważ miał świadomość, że nie ma możliwości, aby strony zawarły drugą umowę o pracę w trakcie posiadanego już stosunku pracy, z którego powód pobierał także zasiłek chorobowy. Potwierdza to także fakt zawarcia umowy zlecenia na okres od 12 maja 2014 r. do 31 maja 2014 r., a następnie umowy o pracę od 1 czerwca 2014 r., czyli zaraz po ustaniu stosunku pracy u poprzedniego pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego pokazuje to, że w okresie, w którym powód był związany stosunkiem pracy z innym pracodawcą, wolą stron było ukształtowanie stosunku na płaszczyźnie prawa cywilnego, a nie prawa pracy. Nie ulega wątpliwości, że strony miały świadomość, że dopóki nie zakończy się stosunek pracy powoda z poprzednim pracodawcą, nie mogą one zawrzeć umowy o pracę.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, zarówno w momencie negocjacji, jak i w momencie późniejszego przystąpienia do wykonywania obowiązków umownych, powód cały czas miał świadomość, że nie może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę. W piśmie z 8 grudnia 2015 r. jednoznacznie stwierdza, iż w spornym okresie miała łączyć strony umowa zlecenia, a jedynym zarzutem, jaki tam podnosi jest brak wypłaty wynagrodzenia za wszystkie miesiące wykonywania zlecenia. Co więcej wskazano, że powód świadomie podpisał umowę zlecenia od 12 maja 2014 r., choć jak sam twierdzi pracował u pozwanej już od 20 lutego 2014 r. Powód nie udowodnił w postępowaniu, że takie zachowanie było wobec niego wymuszone, co więcej, w okresie przed złożeniem pozwu, nie domagał się od pozwanej zmiany okresu obowiązywania czy formy umowy, a jedynie wypłaty zaległego wynagrodzenia za okres od 20 lutego 2014 r. do 11 maja 2014 r., czyli okres będący podstawą sporu w sprawie. Wskazano, że powód w trakcie negocjacji z pozwaną całkowicie świadomie zgodził się na taki charakter zatrudnienia i nie można zakładać, by miał zamiar zawrzeć umowę o innej treści. Zauważono, że taka forma zatrudnienia odpowiadała powodowi i była zgodna z ustaleniami stron, gdyż jednocześnie był on zatrudniony w Instytucie (...) w W.. Powyższe, zdaniem Sądu Rejonowego, bezspornie oznacza, że powód doskonale zdawał sobie sprawę z charakteru prawnego zaoferowanej mu formy zatrudnienia, a to, że na czas spornego okresu taka umowa nie została zawarta, nie zmienia oceny intencji stron postępowania, a także nie daje podstawy do stwierdzenia, iż w tym okresie mogła, a nawet powinna być zawarta umowa o pracę. Co więcej wskazano, że postępowanie dowodowe wykazało, iż w tym okresie, o czym była już mowa powyżej łączył powoda stosunek pracy z innym pracodawcą, a zgodnie z regulacjami kodeksu pracy strony nie mogły w spornym okresie nawiązać takiego stosunku z uwagi na związanie powoda umową o pracę w pełnym wymiarze czasu z innym pracodawcą.

Sąd Rejonowy wskazał także, że materiał dowody zebrany w sprawie świadczy, że to powód pomagał w wykonywaniu obowiązków B. G., która w przypadku nieobecności powoda przejmowała na siebie wszystkie swoje dotychczasowe obowiązki. Niemniej jednak podkreślono, że nadzór i kierownictwo zatrudniającego nie jest bowiem zastrzeżone tylko dla stosunku pracy. Zaznaczono, że w stosunkach cywilnoprawnych zleceniobiorca lub osoba świadcząca usługi może podlegać kontroli ze strony zleceniodawcy pod kątem sprawdzenia rezultatów pracy (art. 740 k.c.), oraz może być związany wytycznymi zleceniodawcy lub zlecającego usługi co do przedmiotu zlecenia czy też oczekiwanego sposobu wykonywania zlecenia, charakteru, a przede wszystkim zakresu świadczonych usług (art. 737 k.c.).

Wobec powyższego Sąd Rejonowy stwierdził, iż wbrew stanowisku strony powodowej, w sprawie nie doszło do spełnienia przesłanek art. 22§1 k.p. (przeważająca wola stron, co do intencji, zawarcia umowy cywilnej, pełna świadomość powoda co do skutków tejże umowy).

Co więcej Sąd Rejonowy zaznaczył, że powództwo nie mogło zostać uwzględnione z powodu samej konstrukcji stosunku pracy obowiązującego w polskim prawie pracy. Kodeks pracy zakłada bowiem istnienie w stosunku pracy jednego pracownika i jednego pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego powód natomiast wystąpił z konstrukcją niemożliwą do uwzględnienia. Wskazano, że powód domagał się istnienia stosunku pracy w okresie od 20 lutego 2014 r. do 11 maja 2014 r. w (...) S.A. w W., nie negując tego, że w okresie od 1 stycznia 1999 r. do 31 maja 2014 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Instytucie (...) w W. w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd Rejonowy powołał się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r. o sygn. II PK 170/11, iż pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 kp (...) w zatrudnieniu pracowniczym po stronie zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców jako dłużników. „Zgodnie z art. 3 kp pracodawca w stosunku pracy jest jeden (...) Wskazano, że strony nie mogły się też umówić, że powód będzie miał jednocześnie dwóch pracodawców, gdyż byłoby to sprzeczne z art. 3 k.p., który nie pozwala przyjąć, że pracownik w jedynym stosunku pracy ma dwóch pracodawców. Nie można przyjąć, że ta sama praca (faktycznie wykonywana) jest jednocześnie, czyli w tym samym czasie, świadczona na rzecz innego podmiotu w ramach równoległego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2009 r., III PK 61/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 288).

Sąd Rejonowy wskazał, że skoro powód w niniejszym procesie nie podważał zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w Instytucie (...) w W. to jego żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy w tym samym okresie zatrudnienia w innych podmiotach również w pełnym wymiarze czasu pracy nie mogłoby się ani nałożyć ani zastąpić ani wstąpić na zawarty wcześniej stosunek pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustawodawca ukształtował normy czasu pracy na poziomie 8 godzin na dobę i 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (art. 129 § 1 k.p.). Zwrócono uwagę, że ustawodawca ustanowił minimalny czas odpoczynku pracowników i tak zgodnie z art. 132 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137, a zgodnie z art. 133 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Z uwagi na to, w ocenie Sądu Rejonowego, niemożliwym jest ustalenie, że powoda obok stosunku pracy z Instytutem (...) łączył również stosunek pracy z pozwaną, albowiem nie zostałaby zapewniona dobowo norma odpoczynku. Wskazano, że w przypadku uwzględnienia powództwa powód znajdowałby się w dwóch stosunkach pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, co daje 16 godzin pracy na dobę. Uniemożliwia to realizację prawa do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

W konsekwencji Sąd Rejonowy stwierdził, że brak jest podstaw do uwzględnienia w niniejszym postępowaniu roszczenia zarówno o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie wskazanym w pozwie, jak również w zakresie kwoty 815,72 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i roszczenia o wydanie świadectwa pracy obejmującego sporny okres jako wywodzących się ze stosunku pracy.

Roszczenie o wynagrodzenie i prowizję Sąd Rejonowy przekazał do rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu dla Warszawy- Mokotowa w Warszawie I Wydziałowi Cywilnemu według właściwości ogólnej strony pozwanej. Wskazano, że powoda nie łączył z pozwaną stosunek pracy a jedynie umowa zlecenia, w związku z czym niniejsza sprawa nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, lecz sprawą o charakterze cywilnoprawnym. Wynikający z zawartej umowy cywilnoprawnej stosunek zlecenia łączący strony nie jest regulowany przepisami prawa pracy, lecz przepisami kodeksu cywilnego.

Rozstrzygając o kosztach procesu, Sąd Rejonowy kierował się dyspozycją art. 98 k.p.c. statuującego podstawową zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Z uwagi na to, że powód przegrał niniejszy proces w całości w zakresie roszczenia, do rozpatrzenia którego właściwy był niniejszy Sąd, został obciążony jego kosztami, co w praktyce

sprowadzało się do zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej, na podstawie dyspozycji §2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), o czym Sąd orzekł w pkt 3 wyroku.

Pozwany złożył **zażalenie** na postanowienie Sądu Rejonowego w przedmiocie kosztów procesu, wnosząc o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kwoty 4.800 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu - w miejsce dotychczasowego rozstrzygnięcia o kosztach.

Zaskarżonemu rozstrzygnięciu pozwany zarzucił naruszenie art. 23<sup>1</sup> k.p.c. poprzez brak jego zastosowania w sprawie oraz brak obliczenia przez Sąd wartości roszczenia oddalonego przez Sąd, a w rezultacie niezasadne zastosowanie § 2 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r., oraz niezasadne niezastosowanie § 2 pkt. 5 tegoż Rozporządzenia.

Powód wniósł o oddalenie zażalenia.

Powód złożył natomiast **apelację** od wyroku Sądu Rejonowego, zaskarżając go w całości i wnosząc o zmianę orzeczenia poprzez uwzględnienie powództwa w zaskarżonej części, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego - w tym kosztów zastępstwa adwokackiego - według norm przepisanych.

Powód zarzucił naruszenie:

1) art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i § 11 k.p. poprzez uznanie, że powoda z pozwaną nie łączył stosunek pracy, podczas gdy praca świadczona przez powoda była pracą określonego rodzaju na rzecz Pozwanej i pod jej kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę;

2) art. 83 § 1 k.c. poprzez jego niezastosowanie mimo, że ustalenia faktyczne wyprowadzone z zeznań świadka świadczą o pozorności umowy zlecenia;

3) art. 233 k.p.c. poprzez:

- sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania ocenę zeznań świadka, prowadzącą do wniosku, że powód miał świadomość faktu, że nie mógł pozostawać w dwóch stosunkach pracy, podczas gdy świadek zeznał, że gdy powód pracował u pozwanej to nie mógł podjąć całej umowy, na początku umówiono się na umowę zlecenie, a później stała umowa o pracę, przy czym wskazał, że na umowę zlecenia powód pracował od grudnia 2013 a stała umowa miała być od marca 2014 r. a Powód już od 14 lutego przychodził do biura. Świadek nic nie mówiła o świadomości Powoda a on na tę okoliczność nie mógł wyjaśniać.

- sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania ocenę zeznań świadka, prowadzącą do wniosku, że powód miał świadomość faktu, że umowa zlecenia jest jedyną formą zatrudnienia do czasu zakończenia pracy u innego pracodawcy, podczas gdy powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy u poprzedniego pracodawcy i mógł być zatrudniony na umowę o pracę.

- sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powód godził się na wykonywanie pracy w ramach umowy zlecenia w spornym okresie, podczas gdy powód wypowiedział pracę u pracodawcy, u którego pracował 20 lat na umowę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zbliżonym do proponowanego przez Pozwaną (4000 zł) i został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy u dotychczasowego pracodawcy;

- poprzez przyjęcie, że powód godził się na wykonywanie pracy w ramach umowy zlecenia w spornym okresie, podczas gdy świadek zeznał, że powód często domagał się umowy o pracę.

- poprzez pominięcie wyjaśnień powoda, zawnioskowanego świadka, z których wynikają wnioski sprzeczne z ustaleniami Sądu, a mianowicie, że strony łączył stosunek pracy w okresie od dnia 20 lutego 2014r. do dnia 31 maja 2014 r.;

- poprzez pominięcie wyjaśnień powoda i przyjęcie przez Sąd, że powód miał świadomość, że nie może być zatrudniony na umowę o pracę, podczas gdy nie wynika to ze zgromadzonego materiału dowodowego.

- poprzez bezzasadne uznanie, iż powód dobrowolnie stawił się do pracy u pozwanej, pomimo braku umowy w sytuacji, gdy powód stawił się do pracy, bo był to jego obowiązek określony ustnymi uzgodnieniami z pracodawcą i w tym celu otrzymał jako pracownik wejściową kartę, która była odczytywana przez urządzenie rejestrujące ewidencję czasu pracy przy wejściu i wyjściu;

- poprzez bezzasadne przyjęcie, iż powód nie mógł świadczyć pracy w ramach umowy o pracę, gdyż wynika to z samej konstrukcji stosunku pracy obowiązującego w polskim prawie pracy, powołując się także na przepisy o dobowym odpoczynku pracownika, podczas gdy powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy u dotychczasowego pracodawcy;

4) art. 231 k.p.c. poprzez nieuznanie, że powód pracował u pozwanego codziennie od godziny 8:00, oraz że praca miała charakter systematyczny i była wykonywana pod kierownictwem Pozwanej.

5) art. 217 k.p.c. poprzez niedopuszczenie dowodu z zeznań świadka jak i wyjaśnień powoda, co uniemożliwiło przeprowadzenie dowodu z faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie, w szczególności w sytuacji, gdy Sąd odniósł się do zeznań B. G. z dużą dozą ostrożności.

W odpowiedzi pozwany wniósł oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego.

#### **Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:**

apelacja powoda jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. W części istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni, a dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Na wstępie należy jednak wskazać, że na podzielenie nie zasługuje stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym nie mogą jednocześnie istnieć dwa stosunki pracy z różnymi pracodawcami. Sąd pierwszej instancji błędnie ocenił, że już z tego względu, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Instytucie (...) w W., nie było możliwe, aby pomiędzy powodem a pozwanym w tym samym czasie istniał stosunek pracy. Takie stanowisko nie znajduje potwierdzenia w przepisach, ani w orzecznictwie. Na poparcie swojej tezy Sąd Rejonowy przywołała co prawda orzeczenia Sądu Najwyższego, ale nie zauważył, że dotyczą one zupełnie innego stanu faktycznego. W sprawie o sygnaturze III PK 61/08 powódka nie wykonywała różnej pracy na rzecz dwóch podmiotów. Sąd Najwyższy wprost wskazał, że o niemożliwości ustalenia stosunku pracy świadczy to, że ta sama praca (jako okoliczności faktyczne) nie mogła być jednocześnie, w tym samym czasie świadczona na rzecz innego podmiotu w ramach równoległego stosunku pracy. Zaznaczono, że oznaczałoby to, że za te same działania powódce należy się wynagrodzenie od dwóch różnych podmiotów, a zatem że miałyby otrzymać dwukrotną kompensatę za raz tylko wykonaną pracę. Nie chodziło zatem o to, że nie jest możliwe, aby istniały dwa stosunki pracy, ale o to, że ta sama praca nie może być wykonywana na rzecz dwóch różnych podmiotów. W niniejszej sprawie powód nie świadczył tej samej pracy na rzecz pozwanego i Instytutu (...) w W., a zatem teza Sądu Rejonowego, nietrafnie powtórzona za Sądem Najwyższym, była nieprawidłowa.

Wskazane uchybienie nie miało jednak wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, bowiem Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że stosunek łączący powoda z pozwanym nie był stosunkiem pracy. W odniesieniu do zarzutów powoda

dotyczących naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., wskazać należy, że Sąd Rejonowy ocenił wiarygodność i moc dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd ten nie przekroczył ram swobodnej oceny dowodów, zakreślonych wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia. Sąd pierwszej instancji rozważył materiał dowodowy w sposób bezstronny i racjonalny. Dowody przeprowadzone przed Sądem Okręgowym potwierdziły ocenę Sądu pierwszej instancji o woli powoda zawarcia umowy zlecenia w spornym okresie. Przede wszystkim należy wskazać, że zeznania powoda co do tego, że nie był zainteresowany zawarciem umowy zlecenia, a umowa ta miała dotyczyć prowizji, nie były wiarygodne. Po pierwsze zeznania te są niezgodne ze stanowiskiem powoda sprzed procesu. W piśmie z 12.08.2015 r. skierowanym do O. K. – Prezesa Zarządu, powód wskazał, że gdy pod koniec lutego ustalał warunki pracy, nie miał możliwości podjęcia pracy na etacie i zgodnie z uzgodnieniami otrzymał ofertę zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia (k.67 akt sprawy). Wynika zatem z tego, że powód miał świadomość, że w spornym okresie będzie wykonywał pracę na podstawie umowy zlecenia, godził się na to, a ponadto taki stan mu odpowiadał, ponieważ jak twierdził, musiałby zwrócić do ZUS pobrany zasiłek chorobowy. Tak też zeznała świadek, z którą powód w spornym okresie był w związku. Przed Sądem Rejonowym B. G. wskazała, że gdy powód był zatrudniony w Instytucie (...) w W. nie mógł podjąć zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i strony umówiły się na umowę zlecenia. Okoliczność tę potwierdziła również przesłuchana w charakterze strony O. K., wskazując, że powód nie chciał zawrzeć umowy o pracę, ponieważ był zatrudniony w innym podmiocie. Zeznania świadka oraz pozwanej były spójne z niekwestionowaną przez powoda okolicznością, że w okresie spornym powód był niezdolny do pracy z powodu choroby, co potwierdza twierdzenia, zgodnie z którymi powód nie był zainteresowany podjęciem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Niewiarygodne były również twierdzenia powoda, że pracował 8 godzin dziennie, pod kierownictwem pozwanego. Zeznania powoda w tym zakresie nie zostały potwierdzone. Z zeznań O. K. wynika, że powód nie przychodził do pracy codziennie. Zeznania świadka G. były natomiast niespójne, bowiem raz wskazywała, że powód był w pracy codziennie poza podróżami służbowymi, innym razem, że zdarzało się, że powód był codziennie. Zaznaczenia ponadto wymaga, że dowodem na pracę 8 godzin dziennie nie mógł być rejestr tworzony na podstawie kart dostępu. Powód przywoził do pracy B. G., a karta otwierała szlaban na parkingu. Nie jest zatem wykluczone, że do tego celu była używana karta powoda, co oznacza, że odbicie karty nie było równoznaczne ze stawieniem się powoda do pracy. Przede wszystkim zaś wniosek o przeprowadzenie dowodu z odczytu karty magnetycznej został oddalony jako spóźniony. Nie można zgodzić się z pełnomocnikiem powoda, że do chwili przesłuchania O. K. nie miała wiedzy o możliwości odczytania karty. Wskazać bowiem należy, że o karcie tej mówiła świadek G. już 13.02.2017 r. i wskazała, że jest możliwość pozyskania danych z rejestratora wejść i wyjść.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy ocenił, że powód nie wykazał braku logiki w wysnuwaniu wniosków ze zgromadzonego materiału dowodowego, czy wnioskowania wbrew zasadom doświadczenia życiowego, a zarzuty naruszenia art. 233 k.p.c. były nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że powód, na którym spoczywał ciężar dowodu, nie wykazał, aby łączył go z pozwanym stosunek pracy. W art. 22 § 1 k.p. określone zostały najbardziej istotne cechy stosunku pracy. 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, zaś pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 roku, III PK 38/09, OSP 2010/11/115). Konstytutywne cechy stosunku pracy, które odróżniają go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dn. 23 października 2006 r., I PK113/06). W niniejszej sprawie powód nie wykazał konieczności osobistego świadczenia pracy, ani aby w sposobie



wykonywania stosunku prawnego pomiędzy stronami występował czynnik podporządkowania, który jest jedną z podstawowych zasad odróżniających stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie. Podporządkowanie pracownika polega na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r. I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998/2/35, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNP 1998/13/407). Powód nie udowodnił jednak, aby wydawano mu polecenia co do organizacji i przebiegu pracy. Zeznając w charakterze strony powód wskazał jedynie, że polecenia wydawała mu O. K., A. W. i G. W., jednak nie wyjaśnił nawet, jaki charakter miały te polecenia. Z materiału dowodowego nie wynika ponadto, żeby pozwany wykonywał stały nadzór nad pracą powoda. Przyznanie powodowi karty magnetycznej, adresu mailowego, laptopa i miejsca pracy nie świadczy o pracowniczym charakterze łączącego strony stosunku.

W ocenie Sądu Okręgowego niespełnienie wskazanych wyżej przesłanek oznacza, że nie jest możliwe przyjęcie, iż doszło do zawarcia stosunku pracy. Co istotne taki wniosek potwierdza ocena woli stron postępowania. Należy podkreślić, że kwestia ustalenia istnienia stosunku pracy, gdy strony realizują stosunek prawny wyraźnie określony jako zobowiązanie cywilne i na podstawie formalnych umów cywilnoprawnych, wymaga odniesienia się nie tylko do treści art. 22 § 1 k.p. ale konieczne jest również rozważenie wszelkich aspektów prawnych dotyczących zgodnego, a w konsekwencji skutecznego oświadczenia woli stron stosunku prawnego. Należy więc dokonać wykładni oświadczeń woli przy uwzględnieniu znanych stronom okoliczności, w których zostało złożone, celu umowy oraz interesów obu stron w zakresie uzgodnionej lub wyinterpretowanej treści kontraktu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, LEX 34660). Zasada swobody umów (art. 353<sup>(1)</sup> k.c. w zw. art. 300 k.p.) polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Zatrudnienie bowiem nie musi mieć charakteru pracowniczego. Sąd Najwyższy wypowiedział się wielokrotnie, że praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., sygn. IPKN 432/99). Ustawodawca pozostawił stronom swobodę wyboru w kwestii stosunku prawnego, na podstawie którego praca ma być wykonywana. Nie każda praca, która jest wykonywana odpłatnie musi być świadczona w ramach stosunku pracy. Nie ma również zakazu świadczenia usług, o podobnym lub zbliżonym do pracowniczego charakterze, w ramach umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97). Mając to na uwadze należy podkreślić, że z materiału dowodowego wynika, że wolą stron niniejszego postępowania było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Powód był związany stosunkiem pracy z innym podmiotem i przez część spornego okresu był niezdolny do pracy. Powód miał zatem interes w zatrudnieniu w takiej formie, ponieważ, jak sam przyznał, w przypadku zatrudnienia go na podstawie umowy o pracę, musiałby zwrócić do ZUS pobrany zasiłek chorobowy. Co więcej, praca powoda u pozwanego w czasie niezdolności do pracy w Instytucie (...) w W., mogła być podstawą do rozwiązania przez wskazany Instytut umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nie ulega zatem wątpliwości, że powód chciał zawrzeć umowę zlecenia, co nie uprawnia go po czasie do twierdzenia, że tak naprawdę miała ona charakter pozorny, a służyła ukryciu czynności dysymulowanej. Co więcej należy wskazać, że umowa o pracę została z powodem podpisana następnego dnia po ustaniu stosunku pracy powoda z Instytutem (...) w W.. Potwierdza to, że motywacją stron dla niezawarcia w okresie od 20 lutego 2014 r. do 31 maja 2014 r. umowy o pracę była interes powoda, podyktowany wskazanymi wyżej względami.

Reasumując należy wskazać, że stosunek prawny łączący powoda z pozwanymi nie miał konstytutywnych cech stosunku pracy. Co więcej powód miał interes w tym, aby podjąć współpracę właśnie na podstawie umowy zlecenia, nie zaś na podstawie umowy o pracę. Konsekwencją uznania, że stron nie łączył stosunek pracy było nieuwzględnienie roszczenia powoda o prowizję w okresie, w którym powód nie był związany z pozwanym umową o pracę, ekwiwalent za niewykorzystany urlop pracowniczy oraz świadectwo pracy.

Kierując się przedstawioną argumentacją, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, w związku z czym dokonanie jego zmiany byłoby bezpodstawne. Z uwagi na to Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy, w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację powoda.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c., na podstawie którego strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do

celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z regulacją art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego/adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty celowego dochodzenia swoich praw przez powódkę składało się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego będącego adwokatem ustalone zgodnie z następującymi przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie: 1) za roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy - § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 - w wysokości 120 zł; 2) za roszczenie o wydanie świadectwa pracy - § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 - w wysokości 120 zł; 3) za roszczenia o wynagrodzenie, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i prowizję - § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 - w wysokości 1350 zł.

Rozpoznaniu podlegało również zażalenie pozwanego na postanowienie Sądu Rejonowego, którym zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 287 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Pozwany domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 4.800 zł w miejsce dotychczasowego rozstrzygnięcia o kosztach.

Zażalenie pozwanego okazało się częściowo zasadne. Należy wskazać, że koszty zastępstwa w postępowaniu przed Sądem Rejonowym powinny zostać wyliczone w następujący sposób: 1) za roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 z dnia 22 października 2015 r. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych, sprzed zmiany z dnia 27.10.2016 r. (dalej: rozporządzenie) – 360 zł; 2) za roszczenie o wydanie świadectwa pracy na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia – 120 zł; 3) za roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – na podstawie § 2 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia – 270 zł

Na podzielnie nie zasługiwało stanowisko pozwanego, zgodnie z którym stawka za roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy powinna być obliczona z uwzględnieniem wartości przedmiotu sporu tj. na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia. Należy wskazać, że sprawa o ustalenie istnienia stosunku stanowi roszczenie majątkowe niepieniężne. Tymczasem § 9 nie określa w sposób ogólny ile wynosi stawka minimalna dla tego typu spraw, jednakże w ust. 1 pkt 1 określa stawkę 180 zł dla roszczeń majątkowych niepieniężnych stricte w nim wymienionych (sprawy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy). Z kolei pkt 2 i 3 określają stawkę minimalną odpowiednio do roszczeń innego rodzaju - pkt 2 dla roszczeń majątkowych stricte pieniężnych (wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4) oraz pkt 3 - dla innych roszczeń niemajątkowych. Wobec tego, że sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie została wymieniona w § 9 rozporządzenia, należy określić wysokość stawki minimalnej, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju. W sprawach o podobnym charakterze należy bowiem przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego (por. odpowiednio uchwałę Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2002-08-07, III PZP 15/02 Opubl: OSNAPIUS rok 2003, Nr 12, poz. 285). Za sprawy o podobnym do ustalenia istnienia stosunku pracy charakterze należy natomiast w ocenie Sądu Okręgowego uznać sprawy o roszczenia niepieniężne wymienione w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia tj. sprawy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy. Mając to na uwadze stawka minimalna za roszczenie powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy powinna być określona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia tj. na kwotę 360 zł.

Koszty postępowania zażaleniowego ustalono na podstawie art. 100 k.p.c. wobec częściowego uwzględnienia zażalenia. Pozwany wygrał postępowanie zażaleniowe w 85% i w takim zakresie zasądzono od powoda na jego rzecz koszty zastępstwa procesowego określone na podstawie § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych po zmianie z dnia 27.10.2016 r. (85% x 270 zł = 229,50 zł).

Na koniec należy wskazać, że orzeczenie z punktu pierwszego wyroku Sądu Okręgowego zostało oparte na art. 350 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd może z urzędu sprostować w wyroku niedokładności, błędy pisarskie albo rachunkowe lub inne oczywiste omyłki. Wskutek oczywistej omyłki pisarskiej w komparycji i sentencji wyroku Sądu Rejonowego

z 20 lutego 2017 r. błędnie oznaczono pozwanego. W związku z tym orzeczenie podlegało sprostowaniu w ten sposób, że w miejsce (...) S.A.” wpisano (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością”.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan Bożena Rzewuska

(...)