

UZASADNIENIE

Powód P. F. (1) w pozwie z dnia 11.04.2016 r. domagał się ustalenia, że łączył go z (...) we W. stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy zawartej w dniu 05.10.2015 r., zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 12.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń 2016 r. oraz tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, a także zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że zawarł z pozwaną umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 6,50 zł za godzinę. Podniósł, iż od połowy listopada 2015 r. pracodawca zaczął utrudniać powodowi wykonywanie swojej pracy, która wykazywała cechy stosunku pracy, a także dopuszczał się nierównego traktowania w zatrudnieniu oraz dyskryminacji. Wskazał, iż ostatecznie pismem z dnia 14.01.2016 r.. rozwiązał z pozwaną wiążącą strony umowę i wezwał pracodawcę do zapłaty zaległego wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2016 r., lecz otrzymał je dopiero w dniu 09.03.2016 r. bez należnych odsetek za zwłokę w jego wypłacie i w niepełnej kwocie.

W odpowiedzi na pozew pozwana reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Zdaniem pozwanej, roszczenia powoda są całkowicie bezpodstawne. Pozwana zaprzeczyła, by strony łączył stosunek pracy. Powód zawarł bowiem w dniu 06.10.2015 r. z (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. umowę zlecenia. Przede wszystkim między stronami nie występował element podporządkowania właściwy dla umowy o pracę. Powód dowolnie i wedle własnego uznania kształtował system i sposób wykonywanej pracy, zaś powódka nie wydawała mu w tej kwestii żadnych wiążących poleceń. Pozwana wskazywała, iż powód nie wykonywał powierzonych mu czynności pod kierownictwem strony pozwanej, nie był podporządkowany regulaminowi pracy, jak również poleceniom innych pracowników pozwanej, nie posiadał przełożonych. Podniosła, iż czas pracy powoda nie był ewidencjonowany, nie miał także obowiązku pozostawiania do dyspozycji pozwanej w określonym czasie ani do rozliczania się z czasu pracy. Pozwana podała także, iż powód podpisał dobrowolnie nie tylko umowę zlecenia, lecz także aneks do umowy cywilnoprawnej, która obniżała wynagrodzenie do kwoty 5,00 zł za godzinę, a przyczyną rozwiązania z P. F. (1) umowy o pracę była okoliczność, iż powód zaciągał u różnych ludzi, w tym pracowników pozwanej pożyczki, których nie oddawał. Zdaniem pozwanej powód zaprzestał świadczenia pracy, albowiem do (...) P. zaczęli przychodzić ludzie żądając zwrotu pożyczek, a P. F. (1) obawiając się kontaktu z wierzycielami zaprzestał przychodzenia do pracy, nie pojawił się także by odebrać wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2016 r. pozostawione u dowódcy obiektu. Odnosząc się zaś do żądania zapłaty, strona pozwana wskazała, że jest ono niezasadne zarówno co do zasady jak i wysokości.

Na rozprawie w dniu 07.12.2016 r. Sąd postanowił wezwać do udziału w sprawie w charakterze pozwanego R. O. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) R. O. (1) we W..

Na rozprawie w dniu 27.01.2017 r. powód sprecyzował, iż wnosi o ustalenie stosunku pracy ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (...) z siedzibą we W., oraz iż nie ma żadnych roszczeń do R. O. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) we W.. Wskazał, iż kwota 12.000 zł obejmuje wynagrodzenie za miesiąc styczeń 2015 r. wraz z należnymi odsetkami za zwłokę w jego wypłacie, a także odszkodowanie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 06.10.2015 r. powód (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. zawarli umowę zlecenia na czas nieokreślony. Zgodnie z jej postanowieniami powód obowiązany był wykonywać czynności będące przedmiotem zlecenia zgodnie z zasadami wykonywania zadań w zakresie stałej lub doraźnej ochrony fizycznej osób i mienia, obowiązującymi u pozwanej, jak również zgodnie z zasadami określonymi w dokumentach ochrony obowiązujących na terenie danego obiektu. Powód obowiązany był do zapoznania się z wszelkimi niezbędnymi dokumentami, najpóźniej w dniu przystąpienia do realizacji czynności w danym obiekcie. Zleceniobiorca w porozumieniu z innymi zleceniobiorcami miał także ustalać dni i godziny w jakich wykonywać będzie czynności będące przedmiotem umowy zlecenia. Każda ze stron mogła wypowiedzieć umowę z zachowaniem tygodniowego okresu wypowiedzenia, w każdym czasie za porozumieniem stron, lub w przypadku rażącego lub istotnego naruszenia postanowień umowy przez zleceniobiorcę,

zleceniodawca uprawniony był do rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym z winy zleceniobiorcy. Wynagrodzenie stanowiło iloczyn przepracowanych przez zleceniobiorcę godzin i stawki za godzinę w wysokości 6,50 zł. Wypłata wynagrodzenia następowała na podstawie dostarczonego przez zleceniobiorcę rachunku do 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dokonane były czynności będące przedmiotem umowy, zaś zleceniodawca wypłacał wynagrodzenie do 21 dnia miesiąca następującego po miesiącu w którym wykonywane były czynności będące przedmiotem umowy.

W dniu 01.11.2015 r. powód zawarł z (...) Sp. z o.o. ze W. aneks zmieniający zapis § 1 ww. umowy zlecenia, który otrzymał zapis, iż z tytułu wykonywania zleconych prac Zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w wysokości 5.00 zł / h netto.

Powód nie miał zastrzeżeń do podpisanej umowy zlecenia, a także do treści aneksu, który podpisał dobrowolnie.

W dniu 14.01.2016 r. powód złożył pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. oświadczenie o rozwiązaniu umowy zlecenia bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i więcej nie pojawił się w pracy.

Wynagrodzenie powoda za miesiąc styczeń 2016 r. zdeponowane zostało u kierownika obiektu (...) P., którego P. F. (1) nie odebrał. Wskutek powyższego pozwana dokonała w dniu 09.03.2016 r. przelewu wynagrodzenia na konto bankowe powoda za miesiąc styczeń 2016 r. w wysokości 360,00 zł. Wynagrodzenie za miesiąc październik, listopad i grudzień było wypłacane powodowi „do ręki”, na podstawie przedłożonego rachunku. W dniu 10.11.2015 r. powód pokwitował odbiór kwoty 1.286,89 zł (198 godzin x 6,50 zł = 1.286,89 zł), w dniu 10.12.2015 r. powód pokwitował odbiór kwoty umownej w wysokości 990,00 zł (198 godzin x 5,00 zł = 990 zł), w dniu 10.-1.2016 r. powód potwierdził odbiór kwoty umownej w wysokości 945 zł (189 zł x 5,00 zł = 945 zł).

Powód wykonywał czynności polegające na ochronie obiektu (...) P. w dniach i godzinach, które sam sobie wyznaczał w porozumieniu z innymi pracownikami pozwanej. Nie było osoby, która czuwała nad grafiką, bądź która narzucała sposób jego realizacji. Jeśli pracownik ochrony nie mógł danego dnia przyjść, wówczas organizował sobie zastępstwo, nie wymagało to niczyjej zgody. Kierownik ochrony nie wydawał powodowi poleceń, lecz pełnił funkcję nadzoru nad prawidłowością wykonywanej pracy, która odbywać się winna według procedur, z którym zleceniobiorca miał obowiązek zapoznać się przed przystąpieniem do realizacji zadań. Powód nie wykonywał powierzonych mu czynności pod kierownictwem strony pozwanej, nie był podporządkowany regulaminowi pracy, jak również poleceniom innych pracowników pozwanej, nie posiadał przełożonych. Czas pracy powoda nie był ewidencjonowany, nie miał także obowiązku pozostawania do dyspozycji pozwanej w określonym czasie ani do rozliczania się z czasu pracy.

Powód pożyczał pieniądze zarówno od pracowników pozwanej, jak również od innych osób, które przychodziły do ochraniającego obiektu bezskutecznie dochodząc ich zwrotu.

dowód:

- umowy zlecenia k. 7 – 13;

- wypowiedzenie umowy zlecenia k. 6;

- zeznania M. P. k. 98;

- zeznania M. K. k. 98 - 99

- zeznania K. S. k. 99 – 100

- zeznania P. F. k. 151 – 152

- zeznania R. O. k. 152

- rachunki k, 125 – 129

- wykazy godzin k. 130 - 132

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Przedmiotem powództwa było przede wszystkim żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy łączącego strony niniejszego postępowania tj. powoda P. F. (1) i pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Powód oparł roszczenie w tym przedmiocie na treści art. 189 k.p.c., stosownie do którego powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny powoda jest więc przesłanką materialnoprawną powództwa o ustalenie, jest to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych, który występuje z reguły wówczas, gdy istnieje niepewność tego prawa lub stosunku prawnego zarówno z przyczyn faktycznych jak i prawnych. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2002 r. (I PKN 629/01, Wokanda 2003/9/24) „na podstawie art. 189 kpc pracownik ma interes prawny (...), jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą się zaktualizować dopiero w przyszłości”(por. też wyrok Sądu Najwyższego z 14 września 1998 r. I PKN 334/98 OSNP 1999/20/646)

W ocenie Sądu, powód wykazał interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy, bowiem jednocześnie domagał się ustalenia prawa oraz świadczeń pochodnych związanych z istnieniem stosunku pracy, m.in. wynagrodzenia za pracę za miesiąc styczeń, a więc dopiero po ewentualnym ustaleniu, że pomiędzy stronami istniał stosunek pracy, w dalszej kolejności należało zbadać zasadność roszczeń zgłoszonych przez powoda w niniejszej sprawie.

Przechodząc do meriti, opierając się na materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie Sąd ustalił, że strony łączył stosunek obligacyjny umowy zlecenia. Stosunek ten jest zbliżony do stosunku pracy zdefiniowanego w art. 22 k.p., ale tym co nie pozwalało na zakwalifikowanie go do stosunku pracowniczego był brak zgodnej woli stron zawarcia takiego stosunku prawnego. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26.03.2008 r. (I UK 282/07, LEX nr 411051) o rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje bowiem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Podkreślenia wymaga, że do nawiązania stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymagane jest zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika, albowiem praca może być również świadczona na podstawie umów cywilnoprawnych (art. 11 k.p.).

W świetle ujawnionych dowodów, których powód nie kwestionował, Sąd ustalił, że powód miał pełną świadomość w chwili zawierania spornej umowy zlecenia, że nie jest to umowa o pracę w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Jak wynikało z zeznań M. P. (2), M. K. (2), K. S. (2) osoby podpisujące umowy zlecenia były informowane o cywilnoprawnym charakterze umowy. O świadomości powoda co do charakteru umowy świadczą także pozostałe dowody w postaci oświadczenia powoda o rozwiązaniu umowy, którą sam określił jako zlecenia, choć w dalszej jego treści używa on pojęcia pracodawca. Powód podpisał nadto aneks do umowy zlecenia, który wskazywał, iż z tytułu wykonania zleconych prac zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w wysokości 5,00 zł /h netto, a także wskazał na rozprawie w dniu 27.01.2017 r., iż nie miał uwag odnośnie treści podpisanej umowy i aneksu, który podpisał dobrowolnie bez zastrzeżeń. Zaznaczyć należy, że nadanie umowie określonej treści nie przesądza o charakterze łączącego strony stosunku, niemniej jednak nie można z góry zakładać, że strony, mające pełną zdolność do czynności prawnych, miały zamiar zawrzeć umowę innej treści, niż tą którą zawarły (tak też wyrok SN z 10.10.2003 r. I PK 466/02).

Regulacją prawną, która będzie istotna dla określenia przesłanek, od których spełnienia zależy ustalenie istnienia między stronami stosunku pracy jest art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z nim 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.

Niezbędnym warunkiem dla zakwalifikowania umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający i równocześnie nie występują elementy całkowicie obce stosunkowi pracy, na przykład brak podporządkowania, czy możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią. W takim bowiem przypadku nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 roku, I PKN 334/98, z dnia 14 lutego 2001 roku, I PKN 256/00).

Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunków opartych na podstawie innych umów o świadczenia usług. Brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1997 roku, I PKN 89/97). Element podporządkowania jest traktowany jako szczególnie istotny element konstrukcyjny umowy o pracę. Wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy oznacza podporządkowanie pracownika nie tylko obowiązującym u danego pracodawcy przepisom regulaminu pracy i uregulowanej w nim organizacji oraz porządku w procesie pracy, lecz także stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. Polecenie te mogą dotyczyć miejsca wykonywania pracy, czasu jej trwania, a przede wszystkim sposobu świadczenia pracy. Dodatkowym kryterium świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, jednocześnie odróżniającym go od stosunków cywilnoprawnych, jest fakt (konieczność) wyznaczenia tej pracy przez pracodawcę w zakresie czasu i miejsca jej wykonania, wymóg osobistego świadczenia pracy, obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy, ciągłość świadczenia pracy łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy.

Powód wykonywał czynności polegające na ochronie obiektu (...) P. w dniach i godzinach, które sam sobie wyznaczał w porozumieniu z innymi pracownikami pozwanej. Nie było osoby, która czuwała nad grafiką, bądź która narzucała sposób jego realizacji. Jeśli pracownik ochrony nie mógł danego dnia przyjść, wówczas organizował sobie zastępstwo, nie wymagało to niczyjej zgody. Kierownik ochrony nie wydawał powodowi poleceń, lecz pełnił funkcję nadzoru nad prawidłowością wykonywanej pracy, która odbywać się winna według procedur, z którym zleceniobiorca miał obowiązek zapoznać się przed przystąpieniem do realizacji zadań. Co istotne powód zeznał na rozprawie w dniu 27.01.2017 r., iż pracownicy pozwanej między sobą ustalali godziny i dni wykonywania zleconych czynności, a także, iż w razie zaistnienia nagłych sytuacji życiowych dzwonił do kolegi i organizował zastępstwo. Powód nie wykonywał powierzonych mu czynności pod kierownictwem strony pozwanej, nie był podporządkowany regulaminowi pracy, jak również poleceniom innych pracowników pozwanej, nie posiadał przełożonych. Czas pracy powoda nie był ewidencjonowany, nie miał także obowiązku pozostawania do dyspozycji pozwanej w określonym czasie ani do rozliczania się z czasu pracy. Powyższe ustalenia poczynione zostały na podstawie zeznań świadków, którym sąd w całości dał wiarę, a którzy jednoznacznie wskazali na sposób i rodzaj wykonywania czynności dla pozwanej oraz w sposób szczegółowy opisali cechy łączącej strony umowy. Co istotne zarówno powód przyznał, iż podpisał bez uwag umowę zlecenia, a także aneks zmieniający do umowy zlecenia nie zgłaszając żadnych zastrzeżeń. W pozostałych kwestiach powód zasłaniał się niepamięcią, a także nie potrafił w sposób szczegółowy określić wysokości zaległego wynagrodzenia, odsetek i ewentualnego odszkodowania.

Reasumując, Sąd Rejonowy mając na względzie wskazaną argumentację ocenił, iż strony nie łączyła umowa o pracę, ale umowa cywilnoprawna. Z całą pewnością nie miała ona cech stosunku pracy. W tym miejscu wskazać należy powtórnie, że elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, są: obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracownika pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Pracownik obowiązany jest do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych, a wynagrodzenie otrzymuje za wykonanie pracy na tych zasadach, a nie za rezultat pracy. Pracownik korzysta przy tym z takich uprawnień, jak prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy, za czas gotowości do jej wykonywania (jeżeli doznaje przeszkód w spełnieniu świadczenia z powodów leżących po stronie pracodawcy), czy prawo do urlopu wypoczynkowego. W niniejszej sprawie wskazane elementy nie występowały. Powód nie musiał świadczyć pracy w określonych godzinach, nie miał obowiązku przestrzegania dyscypliny i czasu pracy, nie był podporządkowany, odpowiadał jedynie za rezultat. Powyższe okoliczności jednoznacznie dowodzą, że

strony łączył stosunek cywilnoprawny. Potwierdzają to ujawnione w sprawie dowody z dokumentów, jak i zeznania świadków i stron. Tym samym roszczenie powoda z przyczyn omówionych powyżej, uznać należało za bezpodstawne.

Skoro w rozpoznawanej sprawie ustalono, że strony łączył stosunek zobowiązaniowy, to także w zakresie roszczeń wynikających z tego stosunku Sąd Pracy nie mógł być właściwy.

Sąd Rejonowy nie rozstrzygnął merytorycznie w zakresie wynagrodzenia za wykonaną przez powoda pracę w miesiącu styczniu 2017 r. i w kwestii odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Sąd zgodnie z dyspozycją art. 200 k.p.c., wobec stwierdzenia swej niewłaściwości, zobligowany był do przekazania powództwa w tym zakresie do Wydziału I Cywilnego Sądu Rejonowego w Gorzowie Wlkp. jako rzeczowo i miejscowo właściwego. Stosownie do przepisu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 kwietnia 1985 roku o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, do kognicji sądów pracy należy rozpoznawanie spraw z zakresu prawa pracy (Dz. U. Nr 20, poz. 85, ze zm.). Ustawową definicję spraw z zakresu prawa pracy zawiera przepis art. 476 § 1 pkt 1 - 3 kpc. Powołany przepis stanowi, iż sprawami z zakresu prawa pracy są sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nimi związane (art. 476 § 1 pkt 1 kpc), sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1¹ kpc), o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 2 kpc), o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (art. 476 § 1 pkt 3 kpc).

Mając zatem na względzie fakt, że powództwo przeciwko spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) we W. o ustalenie istnienia stosunku pracy zostało oddalone, żądanie powoda dotyczące zapłaty kwoty 12.000 zł nie należy do spraw z zakresu prawa pracy i właściwym do jego rozpoznania nie jest wydział pracy, lecz wydział cywilny. W ocenie Sądu Pracy, roszczenie o zapłatę w/w wynagrodzenia, niezależnie od samej zasadności, może być również dochodzone w oderwaniu od stosunku pracy, jako ewentualne wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej.

Powyższe potwierdza orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2009 roku (II PK 25/09, OSNP 2011/5-6/76), gdyż sąd pracy nie może oddalić powództwa o wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną tylko z tej przyczyny, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, lecz umową prawa cywilnego. W takiej sytuacji sąd pracy przekazuje sprawę do rozpoznania w "zwykłym" postępowaniu cywilnym.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd w punkcie III stwierdził swą niewłaściwość i przekazał sprawę w zakresie powództwa o zapłatę I Wydziałowi Cywilnemu Sądu Rejonowego w Gorzowie Wlkp.

Wobec wskazania przez powoda, iż pozwaną w sprawie jest jedynie spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) z siedzibą we W., Sąd w punkcie I wyroku, na podstawie art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w sprawie przeciwko R. O. (1), którego na rozprawie w dniu 07.12.2016 r. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego.

Orzekając o kosztach Sąd Rejonowy przyjął, że w sprawie wystąpił szczególnie uzasadniony przypadek dla zastosowania art. 102 k.p.c. i nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej spółki. U podstaw tego orzeczenia legła przede wszystkim sama ocena zasadności powództwa dokonana przez Sąd, która nie wykluczała, że występujący z roszczeniami powód mógł inaczej oceniać ich celowość i możliwości uwzględnienia. Przepis ten urzeczywistnia nadto zasadę słuszności i nie precyzując wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawia sądowi ocenę, czy w konkretnej sprawie takowe zachodzą. Zdaniem Sądu Rejonowego, w okolicznościach niniejszej sprawy, obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego, to jest wynagrodzeniem radcy prawnego świadczącego pomoc prawną pozwanej, byłoby rażąco niezgodne z zasadami słuszności. Wskazano, że powód przebywa obecnie w Areszcie Śledczym w M., a także iż dokonywał pożyczek niewielkich kwot pieniędzy od różnych ludzi, których nie zwracał, co zdaniem sądu świadczy o ciężkiej sytuacji finansowej i materialnej powoda.