

Sygn. akt VII Pa 112/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Monika Roslan – Karasińska (spr.)

Sędziowie: sędzia Małgorzata Kosicka

sędzia Małgorzata Jarząbek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 27 czerwca 2023 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. A. (1)

przeciwko M. D. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą M. D. P.H.U. (...) z siedzibą w N.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 października 2022 r., sygn. VI P 136/21

prostuje oczywistą omyłkę pisarską w wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 października 2022 r. w oznaczeniu sygnatury akt sprawy I instancji wpisując zamiast: „VI P 117/21” prawidłowo: „VI P 136/21”,

oddala apelację,

zasądza od powoda M. A. (1) na rzecz pozwanego M. D. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą M. D. P.H.U. (...) z siedzibą w N. kwotę 1.800,00 zł (tysiąc osiemset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSO Małgorzata Kosicka SSO Monika Roslan – Karasińska SSO Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VII Pa 112/22

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 17 października 2022 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. A. (1) przeciwko M. D. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą M. D. P.H.U. (...) z siedzibą w N. o wynagrodzenie oddalił powództwo i zasądził od powoda M. A. (1) na rzecz pozwanego M. D. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą M. D. P.H.U. (...) z siedzibą w N. kwotę 2.717 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:

M. D. od ponad dwudziestu lat prowadzi działalność gospodarczą pod firmą P.U.H. (...) M. D., zajmującą się realizacją projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków. Pozwany zatrudnia u siebie osoby posiadające umiejętności w zakresie budowlanym jako pracowników fizycznych.

M. A. (1) poznał M. D. w kwietniu 2017 roku w (...) (...) położonej przy ul. (...) w N., której właścicielem jest M. D., gdzie był kręcony teledysk zespołu (...) (...) (...)”, w którego realizację był zaangażowany M. A. (1).

Następnie budynek został wynajęty M. A. (1) na przeprowadzenie festiwalu.

Podmiot o nazwie P.U.H. (...) wystawił za wynajem na ten festiwal ww. obiektu, fakturę VAT na rzecz (...) R. J., prywatnie szwagra M. A. (1). Faktura ta opiewała na kwotę 10 000 zł plus VAT, została zapłacona przez R. J..

M. A. (1) prowadzi działalność gospodarczą w zakresie działalności agencji reklamowej pod nazwą (...) (...) M. A. (1) od 21 lipca 2016 roku. W ramach tej działalności był zaangażowany m.in. w projekt o nazwie (...). Nadto, M. A. (1) zajmował się również fotografowaniem na ślubach i weselach.

M. A. (1) poznał A. D. na organizowanej przez niego jednej z imprez. W czerwcu 2017 roku M. A. (1) nawiązał kontakt z A. D. za pośrednictwem komunikatora M., pytając o możliwość wynajęcia obiektu (...) (...) na potrzeby organizacji festiwalu muzycznego muzyki nowoczesnej nazwany (...). Od tego momentu do marca 2019 roku powód wielokrotnie kontaktował się z A. D., wymieniając z nią szereg wiadomości.

P.U.H. (...) wynajął (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.k. obiekt (...).

W (...) (...) został utworzony klub (...). Odpowiedzialnym za jego funkcjonowanie była spółka (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Sp.k., który to podmiot dokonał również zakupu domen internetowych „(...)” oraz „(...)(...)”. Na tą spółkę były wystawiane faktury jak i ta spółka zawierała umowy z artystami, o czym M. A. (1) wiedział bowiem często sam wysyłał przedmiotowe umowy, w których wskazywał pełną nazwę firmy, w imieniu której składał zapytanie i propozycję umowy tj. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa oraz między innymi jej adres, NIP, REGON, numer konta bankowego oraz imię i nazwisko osoby odpowiedzialnej – A. D..

W lutym 2018 roku A. D. zwróciła się do powoda z prośbą o pomoc w zorganizowaniu klubu od strony marketingowej, w urządzeniu wnętrza klubu, nabycia domen internetowych, prowadzenia strony klubu na F., tworzenia plakatów reklamujących poszczególne imprezy. Jednocześnie powód zaoferował pomoc w kontaktach z ewentualnymi artystami mogącymi występować „na żywo” w klubie. Od lutego 2018 roku powód rozpoczął sporządzanie i wykonywanie różnego rodzaju projektów na rzecz klubu, od tworzenia logo, poprzez wizualizacje poszczególnych sal, mebli itp. W marcu 2018 roku powód nabył i zarejestrował w ramach swojej działalności domeny (...) i (...) (...) a następnie zaczął także świadczyć usługi w zakresie prowadzenia strony internetowej oraz profilu klubu na portalu F., otrzymał dostęp do administrowania stroną klubu na (...).

Wobec faktu, że przedmiotowy obiekt stanowi unikalny zabytek i sprawuje nad nim opiekę (...) Wojewódzki Konserwator Zabytków wszelka nieuzgodniona ingerencja w wygląd i substancję budynku podlega odpowiedzialności karnej. W czasie przygotowań do otwarcia klubu (...) oraz M. A. (1) kilkakrotnie zwracali się do M. D. z prośbą o wyrażenie opinii o wprowadzanych zmianach w malowaniu. Następnie w trakcie funkcjonowania klubu (...), korzystając ze swoich znajomości pomógł A. D. i M. A. (1) skontaktować się z osobami odpowiedzialnymi ze stowarzyszenia (...) oraz właścicielami wiat przystankowych w N., gdzie miały być rozklejane zaprojektowane i wykonane przez M. A. (1) plakaty reklamujące poszczególne imprezy organizowane w klubie (...).

Z tytułu świadczonych usług na rzecz klubu (...) M. A. (1) otrzymywał ustalone z A. D. wynagrodzenie w formie gotówkowej, początkowo było to wynagrodzenie kosztorysowe a następnie ryczałtowe.

M. A. (1) był w (...) (...) w różnych godzinach, nie miał ustalonych godzin, przychodził, kiedy miał czas. Nie był zatrudniony w klubie, dostawał zlecenie i na tej podstawie był rozliczany, dostawał miesięcznie średnio 3.000 zł,

nie wystawiał faktur. W ramach zleconych czynności m.in. obsługiwał stronę klubu na portalu F., przygotowywał różne projekty, wykonywał zdjęcia, zajmował się organizacją imprez, kontaktował się z artystami i z różnymi innymi podmiotami w ramach świadczenia usług w klubie, a także organizował wydarzenia artystyczne i zajmował się kwestiami promocyjnymi. Nie był nadzorowany przez M. D., polecenia wydawała mu A. D., z którą kontaktował się m.in. przez portal F.. Przy czym jak M. A. (1) organizował jakieś wydarzenie, to nie był nadzorowany przez A. D.. M. A. (1) nie wydawał poleceń innym pracownikom klubu. W klubie pracował M. A. (2) tj. barman i jego żona, która mu pomagała w czynnościach barmańskich oraz kucharz. Osoby te dostawały wynagrodzenie w formie gotówkowej. Na portalu F. posty wstawiała również A. D., która była w tym klubie menagerem. Na początku działania klubu, M. A. (1) wykonywał również prace fizyczne w klubie np. pomagał malować ściany. M. D. nie zajmował się działalnością gospodarczą ww. klubu, ale jak trzeba było pomóc to pomagał żonie.

M. A. (1) miał zrobione badania przez Wojewódzką (...) w W.. Badań tych nie zleciła mu do zrobienia A. D., jedynie mu wskazała, że jak chce przebywać w kuchni to musi mieć zrobione badania.

M. D. w ramach prowadzonej działalności wystawił M. A. (1) zaświadczenie o zatrudnieniu, na prośbę A. D., bowiem M. A. (1) starał się o uzyskanie kredytu. Ustalili, że to on wystawi to zaświadczenie, dlatego, że długo prowadzi już działalność gospodarczą i pracuje dla niego dużo osób. Druk został wypełniony przez M. A. (1), a M. D. się tylko pod tym podpisał. Nie ustalali między sobą jakie to ma być stanowisko, dlatego na druku jest inne stanowisko, a inne na świadectwie pracy. M. A. (1) mu powiedział, że minimalna kwota jaka jest potrzebna na zaświadczeniu to 5.000 zł i właśnie ta kwota została wpisana. M. A. (1) nie świadczył pracy na rzecz M. D. ani na rzecz P.H.U. (...), nie było pomiędzy nimi zawartej żadnej umowy o pracę ani pisemnej, ani ustnej. M. D. zarejestrował M. A. (1) w ZUS i wystawił mu również PIT-11. M. A. (1) był zarejestrowany w ZUS jako pracownik na 3 miesiące na pełnym etacie, a po uzyskaniu kredytu na 1/2 etatu, a następnie został wyrejestrowany.

W dniu 14 sierpnia 2018 roku powód uzyskał kredyt gotówkowy w banku (...) S.A. w wysokości 91.490,17 zł, czym pochwalili się A. D..

W marcu 2019 roku M. A. (1) poinformował A. D., iż nie jest zadowolony z zasad współpracy i nie chce dalej współpracować. Na fanpage'u klubu (...) opublikował post, w którym dziękował za dotychczasową współpracę. Nie zażądał świadectwa pracy ani nie zgłaszał żadnych roszczeń zarówno względem A. D. ani jej męża.

W dniu 27 maja 2020 roku powód zwrócił się do (...) sp. z o.o. sp. k. o przesłanie świadectwa pracy.

Pismem z dnia 18 lutego 2021 roku M. A. (1), reprezentowany przez pełnomocnika, zwrócił się do M. D. o wydanie świadectwa pracy.

W dniu 19 marca 2021 roku M. A. (1) zwrócił się do M. D. o sprostowanie świadectwa pracy domagając się zmiany wymiaru czasu pracy, zmiany stanowiska, sposobu rozwiązania stosunku pracy i wykorzystanego urlopu. Jednocześnie w dniu 27 kwietnia 2021 roku powód wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 71.172,16 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wraz z odsetkami za zwłokę.

M. D. odmówił sprostowania świadectwa pracy a także zapłaty żądanej kwoty wskazując, iż strony nigdy nie zawierały umowy o pracę, a zgłoszenie faktu zawarcia tej umowy miało na celu wyłącznie osiągnięcie skutku w postaci uzyskania przez powoda kredytu.

Wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy – Pragi Północ z dnia 27 września 2022 roku wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 117/21 Sąd oddalił powództwo powoda o sprostowanie świadectwa pracy. Wyrok ten jest nieprawomocny.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony. Przy czym nie dokonano ustaleń faktycznych na wydruku z k. 182, bowiem okoliczności w nim wskazane nie mają znaczenia dla rozpoznania sprawy.

Podstawą powyższych ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego były również zeznania świadków i stron postępowania, tj. M. D., A. D. i M. A. (2). Ich depozycje Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w pełni, bowiem korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym jak i wzajemnie ze sobą.

Sąd Rejonowy uznał zeznania M. A. (1) za częściowo niewiarygodne w zakresie tego, że zawarł ustną umowę o pracę na czas nieokreślony z pozwanym za wynagrodzeniem w kwocie 5.000 zł brutto miesięcznie jak również tego, że przez cały czas jej trwania nie uzyskał w ogóle wynagrodzenia. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy podkreślił, iż jego depozycje w tej części nie korespondują z pozostałym materiałem dowodowym, nadto są również mało prawdopodobne, bowiem bezsprzecznie powód wykonywał szereg rzeczy na rzecz przedmiotowego klubu przez co najmniej rok, stąd trudno jest uwierzyć, że przez cały ten okres pracował bez żadnej gratyfikacji finansowej. Wniósł o przyznanie kredytu, a z tego co wskazał de facto nie uzyskiwał żadnych środków finansowych w ramach tej umowy o pracę. Zaciągnięty kredyt musiał z czegoś spłacić, a sam zeznał, że w tamtym czasie utrzymywał się jedynie z wykonywania reportaży ślubnych. Powód sam podkreślił, że prawie cały swój czas poświęcał pracy w klubie. Nadto w złożonych depozycjach podniósł, że na przełomie 2018/2019 roku nikt nie przyjmował od niego poleceń, co bezsprzecznie potwierdza, że osoby wykonujące jakieś czynności w klubie np. w ramach umowy zlecenia zdawały sobie sprawę z tego, że powód nie jest uprawniony do tego, żeby im te polecenia wydawać. Powód nie przedstawił również żadnego potwierdzenia tego, że miał „drażyć” temat zawarcia z nim umowy. Sąd Rejonowy podkreślił, iż z A. D. wymienił szereg wiadomości sms, z których ta okoliczność nie wynika. Mało prawdopodobne jest bowiem to, że nawet raz powód nie zwrócił się pisemnie, nawet przed swoim odejściem, o zawarcie umowy o pracę na piśmie. W związku z powyższym, nie uwzględniono w ramach ustaleń stanu faktycznego również zeznań powoda co do tego, że będąc w stosunku pracy z pozwanym prowadził działalność gospodarczą. Potwierdzają to zeznania świadka M. A. (2), który w ramach swoich depozycji wskazał wprawdzie, że powód chyba był menagerem, bowiem tak się przedstawił, że nie wie o czym powód decydował i nikomu poleceń nie wydawał. Świadek ten nie potwierdził również podnoszonych przez powoda okoliczności, że klub prowadził pozwany, w depozycjach M. A. (2) wyraźnie wskazano, że M. D. przychodził do klubu i zachowywał się jak klient.

W związku z powyższym, ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy oparł jedynie częściowo na zeznaniach M. A. (1) - w zakresie w jakim były one spójne z pozostałymi dowodami zebranymi w sprawie.

Sąd Rejonowy w rozważaniach wskazał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Następnie podkreślił, że istotą niniejszego postępowania było przede wszystkim ustalenie czy strony łączyła umowa o pracę, a jeśli tak to ustalenie, czy z tego tytułu powodowi przysługiwały jakiegokolwiek roszczenia wobec pozwanego. Sąd Rejonowy nie podzielił przekonania powoda, iż łączyła go z pozwanym umowa o pracę w rozumieniu kodeksu pracy.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy przybliżył cechy stosunku pracy, powołując się na przepisy prawa w szczególności art. 22 § 1 k.p. Następnie Sąd Rejonowy zauważył, że stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. k.c.) oraz umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług w typie zlecenia (art. 734 i nast. kodeksu cywilnego), a mianowicie charakteryzuje się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, brak obowiązku osobistego jej wykonywania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Sąd Rejonowy podkreślił, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej.

Następnie Sąd Rejonowy przytoczył poglądy orzecznictwa dotyczące stosunku pracy. Przenosząc je na grunt niniejszej sprawy wskazał, że strony nigdy nie realizowały stosunku o cechach choćby trochę zbliżonych do cech stosunku pracy. Z przepisu art. 22 § 1 k.p. wynikają następujące cechy stosunku pracy: (1) odpłatność, (2) osobiste świadczenie pracy przez osobę fizyczną, (3) wykonywanie pracy określonego rodzaju, w sposób ciągły i powtarzający się, (4) wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, (5) wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, (6) wykonywanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą zająć

łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy. Zgodnie z ogólną zasadą postępowania cywilnego (art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.), ciężar wykazania wszystkich powyższych okoliczności spoczywa na osobie, która twierdzi, że jest/była pracownikiem. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można na podstawie powołanego przepisu konstruować swoistego domniemania stosunku pracy, tj. tezy, że każda aktywność zarobkowa w domniemany sposób wykonywana jest w warunkach stosunku pracy. Nie można tym samym przerzucać na stronę pozwaną ciężaru wykazania, że zatrudnienie nie miało charakteru pracowniczego.

W ocenie Sądu Rejonowego nie istniały wątpliwości, iż powód nie świadczył na rzecz pozwanego umowy o pracę. Zaczynając już od tego, że nie wykonywał na rzecz pozwanego ani na rzecz działalności prowadzonej przez pozwanego żadnych czynności, to również nie można stwierdzić, że pomiędzy powodem i żoną pozwanego był stosunek, który można by kwalifikować jako umowę o pracę. Z materiału dowodowego wynika bowiem, że jak powód organizował wydarzenia w ww. klubie to miał w tym zakresie pełną samodzielność, a wymagano od niego jedynie rezultatów.

Nadto, Sąd Rejonowy podkreślił, że powód nie wykazał wszystkich elementów niezbędnych dla zakwalifikowania przedmiotowego stosunku prawnego jako umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego brak jest przede wszystkim elementu podporządkowania powoda poleceniom pozwanego, który posiadał dużą swobodę w zakresie wykonywanych czynności. Zakres zadań wykonywanych przez powoda był na bieżąco uzgadniany z drugą stroną w formie ustnej, a zatem nie tyle forma uzgodnień przemawia przeciwko stosunkowi pracy (art. 29 § 2 k.p. wymagający dla umowy o pracę czy też potwierdzenia jej warunków formy pisemnej, aczkolwiek nie pod rygorem nieważności), co fakt, że praktyką w zatrudnieniu w ramach stosunku pracy jest raczej konkretne określenie zadań pracownika, obowiązujące go zasadniczo przez czas związania stosunkiem pracy do wykonywania systematycznych, powtarzalnych obowiązków. Natomiast ciągle uzgadnianie zakresu czynności powoda przeczy pewnej ekonomicznej stronie stosunku prawnego jakim jest stosunek pracy. Sąd Rejonowy miał także na uwadze, że wykazanie stosunku pracy wymaga nie tylko spełnienia przesłanek z art. 22 § 1 k.p., ale także wykazania pewnej „technicznej” strony stosunku pracy uszczegółowionej w art. 29 § 1 i § 3 k.p. Pierwszy z przytoczonych paragrafów wskazuje na obligatoryjne elementy umowy o pracę, tj. określenie stron umowy, rodzaju umowy, daty jej zawarcia oraz warunków pracy i płacy, w szczególności: 1) rodzaju pracy; 2) miejsca wykonywania pracy; 3) wynagrodzenia za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia; 4) wymiaru czasu pracy; 5) terminu rozpoczęcia pracy. Paragraf 3 wskazanego przepisu zaś nakłada na pracodawcę obowiązki w zakresie uszczegółowienia wymiaru normy czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia, wymiaru urlopu wypoczynkowego, długości okresu wypowiedzenia umowy czy też układu zbiorowego pracy, jeżeli ten miałby pracownika obejmować. Powyższe elementy związane z umową o pracę mogą być stosowane posiłkowo, albowiem niezbędne jest przede wszystkim udowodnienie ogólnych przesłanek stosunku pracy uregulowanych w art. 22 § 1 k.p. Nie można choćby uznać, że strony niniejszego sporu określiły miejsce wykonywania pracy przez powoda. Pracownik może mieć stałe i niestałe (ruchome, zmienne) miejsce pracy. Spełnienie wymagania przewidzianego w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. może więc polegać na wskazaniu stałego miejsca pracy, na wskazaniu obok stałego miejsca pracy także niestałego miejsca (miejsc) wykonywania pracy bądź na wskazaniu niestałych (zmiennych) miejsc pracy w dostateczny, wszakże sposób określonych. Należy przyjąć, że istotą tak zwanego "ruchomego" (zmiennego) miejsca pracy, odróżniającą go od obszarowego miejsca pracy, jest jego punktowość, z tym jednak, że punkt ten może być zmieniany. Zakres możliwych zmian w tym względzie - w uzgodnionych granicach - musi być determinowany rodzajem pracy świadczonej przez pracownika oraz naturą działalności prowadzonej przez pracodawcę i związaną z nią rzeczywistą potrzebą gospodarczą. Ruchome (zienne) miejsce pracy może na przykład zostać określone wówczas, gdy pracodawca prowadzi budowy lub podobnego rodzaju działalność (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 12 maja 2021 r., sygn. III AUa 715/19). Sąd Rejonowy wskazał, że można jedynie domniemywać, że miejscem wykonywania pracy miał być N., a ściślej siedziba klubu (...) mieszcząca się przy ulicy o tej samej nazwie i numeracji. Faktycznie jednak powód wykazał, że w określonych okresach czasu przebywał w okolicy (...) (...) w sumie przez kilkadziesiąt godzin, co teoretycznie świadczyłoby raczej o ruchomym miejscu pracy. O ile miejsce pracy może cechować się ruchomością, to niezbędne jest uzgodnienie obu stron co do częstotliwości wykonywania zadań pracowniczych w miejscu X oraz ewentualnie wykonywania zadań w miejscu Y w ramach pozostałego wymiaru czasu pracy. Musi być to jednak wspólne uzgodnienie w relacji pracodawca-pracownik, a nie samowolne określanie sobie miejsca i czasu pracy przez powoda, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie.

Bezspornym jest, że powód jedynie bywał w okolicy (...) (...) z różnym natężeniem czasowym, które po pierwsze na pewno nie było elementem dobrowolnych uzgodnień obu stron stosunku prawnego (a było narzucane sobie samowolnie przez powoda w zależności od potrzeb i pozostałych obowiązków związanych ze zleceniami od innych podmiotów), a po drugie notabene nie pozwala to także na jednoznaczne określenie wymiaru czasu pracy. Wymiar jest ustalany w jednostkach miary czasu, na co wskazuje art. 129 k.p. Użyte pojęcie wymiaru czasu pracy w art. 29 k.p. należy rozumieć jako określenie tego, czy pracownik będzie pracował w pełnych jednostkach czasu pracy (pełnym wymiarze czasu pracy), które przypadają na dane stanowisko (rodzaj) pracy, czy też wymiar ten będzie niepełny. Jeśli strony zdecydują się na niepełny wymiar, muszą określić dokładnie jego część. W tym znaczeniu wymiaru nie należy łączyć z systemem czasu pracy ani rozkładem czasu pracy. Jednak w zakresie swobody umów mieści się możliwość ustalenia oprócz wymiaru czasu pracy także systemu czasu pracy, zwłaszcza gdy wiąże się on ze szczególnym sposobem wykonywania pracy, na przykład w formie zadań do wykonania (system zadaniowy) - M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 29.

Odnosząc się do kwestii wynagrodzenia za pracę Sąd Rejonowy wskazał, że wprawdzie nie jest ono uznawane ani w orzecznictwie, ani w doktrynie za składnik przedmiotowo istotny (*essentialia negotii*) umowy o pracę w takim znaczeniu, jakie jest przypisywane rodzajowi pracy. Wynika to z faktu, że przy pracowniczym zatrudnieniu wynagrodzenie i jego wysokość można ustalić w sposób zarówno bezpośredni (wymieniając jego składniki oraz wysokość), jak i pośredni, na przykład na podstawie obowiązujących przepisów prawa pracy, układów zbiorowych, regulaminów czy statutu. Niemniej jednak wynagrodzenie w ramach umowy o pracę jest także elementem wspólnie uzgadnianym przez strony (w praktyce być może raczej częściej po prostu akceptowanym przez pracownika w wysokości proponowanej przez pracodawcę, niż będącym przedmiotem rzeczywistych negocjacji płacowych, zwłaszcza przy nawiązaniu stosunku pracy). Na gruncie niniejszej sprawy wynagrodzenie nie dość, że miało charakter kosztorysowy, a następnie ryczałtowy (czyli charakterystyczny dla umowy o dzieło, a nie umowy o pracę), to było świadczeniem realizowanym w ramach działalności gospodarczej powoda, a nie stosunku pracy.

W świetle okoliczności niniejszej sprawy szczegółowe omawianie wszystkich przesłanek stosunku pracy czy też obowiązków pracodawcy regulowanych w art. 29 k.p., wobec niewykazania ich przez powoda jest zdaniem Sądu I instancji bezcelowe. Wzajemne relacje powoda i pozwanego nie były nacechowane elementami stosunku pracy w natężeniu pozwalającym na niewątpliwe zakwalifikowanie tego stosunku prawnego jako objętego rygorami kodeksu pracy i innych aktów prawnych dotyczących stosunku pracy. Intencją stron nie było wiązanie się umową o pracę i był to stan rzeczy akceptowany przez obie strony. Oceny tej nie może zmienić wystawienie świadectw pracy przez pozwanego czy też zgłoszenie powoda do ubezpieczeń społecznych, albowiem czynności te miały jedynie związek z chęcią pomocy powodowi w uzyskaniu przez niego pożyczki gotówkowej, a więc w pełni świadomie nosiły one cechy pozorowania stosunku pracy, co w rzeczywistości nie miał jednak miejsca.

Sąd I instancji podkreślił, że strony miały świadomość istnienia pozorności stosunku pracy, którego nigdy nie zamierzały zawierać, o czym świadczy chociażby to, że nie ma żadnego potwierdzenia, by powód kiedykolwiek zwracał się pisemnie o zawarcie takiej umowy o pracę. Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. W przytoczonym przepisie przewidziano dwie podstawowe postaci pozorności, mianowicie pozorność bezwzględną (kiedy to strony, dokonując czynności prawnej, nie mają zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych) i pozorność względną (gdzie strony dokonują czynności prawnej pozornej w celu ukrycia innej, rzeczywiście przez te strony zamierzonej i dokonanej). W drugim przypadku (pozorność względna) występują więc dwie czynności prawne: czynność pozorna oraz czynność ukryta. Czynność prawna pozorna „zwykła” nie wywołuje w ogóle między stronami skutków prawnych, gdyż jest nieważna w świetle art. 83 § 1 k.c.; z kolei „kwalifikowana” pozorność powoduje, że czynność prawna nie wywołuje tych skutków, które wynikałyby z czynności pozorowanej, lecz te skutki, które wynikają z czynności ukrytej (o ile została skutecznie dokonana). Pozorność jest zatem wadą oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie nie wywołało takich skutków prawnych, jakie by wynikały z jego treści. Oświadczenie woli stron nie może wtedy wywoływać skutków

prawnych odpowiadających jego treści, ponieważ same strony tego nie chcą (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 26.07.2012 r., I UK 27/12, Lex nr 1218584).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd I instancji stwierdził, że strony nie łączyła umowa o pracę, ale umowa cywilna o charakterze umowy o świadczenie usług w rozumieniu art. 750 k.c. lub po prostu umowa zlecenia. Za świadczone usługi powód uzyskiwał wynagrodzenie w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Brak jest zatem w ocenie Sądu Rejonowego podstaw do zasądzenia wynagrodzenia z tytułu stosunku pracy za czynności, za które powód już uzyskał wynagrodzenie na innej podstawie prawnej, a tym bardziej wobec faktu niewykazania związania stron stosunkiem pracy.

Niezależnie od powyższego Sąd I instancji wskazał, że wątpliwości może budzić legitymacja bierna po stronie pozwanego. Wprawdzie M. D. występuje jako płatnik składek do ZUS, osoba zgłaszająca powoda M. A. (1) do ubezpieczeń społecznych czy też jako osoba wystawiająca świadectwa pracy, jednakże w świetle pozostałego materiału dowodowego (w szczególności wydruków korespondencji z aplikacji M., zezwolenia Burmistrza Miasta N. na sprzedaż napojów alkoholowych - k. 77, potwierdzenia rejestracji domeny (...) - k. 78, zlecenia wydruku plakatów - k. 79, faktury na usuwanie nieczystości stałych - k. 80, faktury za usługi ochrony - k. 81, faktury na rzecz Stowarzyszenia (...) - k. 82 czy umów o wykonanie artystyczne - k. 83-91) można rozważać czy legitymacja bierna nie powinna przysługiwać jednak spółce (...) Sp. z o.o. Spółka komandytowa w N., a nie M. D. będącemu komandytariuszem tej spółki. Tej okoliczności Sąd Rejonowy nie rozważał szczegółowo, albowiem istota przedmiotu sporu i tak nie została wykazana, a zatem niezależnie czy pozwanym byłaby spółka komandytowa czy jej wspólnik, kierunek rozstrzygnięcia powództwa nie ulegałby zmianie.

Poza zasadnością zarzutu pozorności umowy o pracę i jej niewykonywania wniesione powództwo należy uznać również za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Powód, pomimo pełnej świadomości celu zawarcia umowy, a więc uzyskania pożyczki gotówkowej od banku i wykazania jakiegokolwiek zdolności kredytowej próbował wykorzystać dla celów niniejszego procesu nieważną umowę o pracę dążąc do otrzymania nienależnego mu wynagrodzenia za pracę. W związku z powyższym również ten zarzut strony pozwanej zasługiwał zdaniem Sądu Rejonowego na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Rejonowego wniesione powództwo było pozbawione podstaw faktycznych i prawnych a w konsekwencji podlegało oddaleniu w całości.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 pkt. 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 poz. 1800) zasądając na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Dodatkowo Sąd Rejonowy zasądził na rzecz pozwanego zwrot opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł. W realiach faktycznych niniejszej sprawy Sąd Rejonowy nie znalazł żadnych podstaw do odstąpienia od obciążenia powoda wskazanymi kosztami w jakiegokolwiek części ani do zasądzenia wynagrodzenia pełnomocnika w dwukrotnej wysokości jak żądał pozwany (wyrok wraz uzasadnieniem, k. 1655 i k. 1659-1678 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku złożył (...) A., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

naruszenie przepisów prawa materialnego:

art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez niewłaściwe jego zastosowanie, polegające na przyjęciu przez sąd błędnego rozkładu ciężaru dowodu w niniejszej sprawie, a to jest przyjęcie, że do powoda należało wykazanie, że nie doszło do nawiązania stosunku pracy z pozwanym dla pozoru, podczas gdy prawidłowe zastosowanie tego przepisu prowadzi do wniosku, że ciężar dowodu pozorności umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy, który z tej pozorności umowy wywodzi skutki prawne.

art. 22 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie w sytuacji ustalenia przez sąd faktu formalnego prowadzenia klubu (...) przez spółkę (...) sp. z o.o. sp. komandytowa z siedzibą w N., podczas gdy stosownie do tego przepisu wykonywanie przez powoda pracy (jako pracownika delegowanego) w zakładzie tej spółki stanowi wykonywanie pracy „na rzecz” pozwanego, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego uznania przez sąd, że powód nie był związany stosunkiem pracy z pozwanym;

art. 65 k.c. w zw. z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 83 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 22 §1 k.p. poprzez błędną wykładnię oświadczeń woli powoda i pozwanego jako stron stosunku prawnego, która nie zmierzała do ustalenia ich rzeczywistej treści poprzez brak uwzględnienia przy tej wykładni zasady swobody umów wyrażonej w art. 353¹ k.c. z którego to przepisu wynika, że strony mogą swobodnie ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, co w konsekwencji doprowadziło do uznania przez sąd zawarcia przez strony umowy o pracę dla pozom i nieważnej z mocy prawa na podstawie art. 83 §1 k.c., podczas gdy prawidłowa wykładnia ich oświadczeń woli prowadzi do wniosku, że celem było zawarcie stosunku pracy w rozumieniu art. 22 §1 k.p. i na tej podstawie wykonywanie pracy przez powoda na rzecz pozwanego;

naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i nieprawidłowe ustalenie faktów przez Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie (niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy) poprzez dowolną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zgromadzonego materiału dowodowego polegającą na:

błędnej ocenie dowodu z przesłuchania strony pozwanej i błędnym przyjęciu faktu, iż strony zawarły umowę o pracę dla pozoru, aby powód mógł wylegitymować się zaświadczeniem o zatrudnieniu na potrzeby uzyskania kredytu, w sytuacji, gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego przez Sąd winna doprowadzić do uznania, iż powód nie zawarł z pozwanym umowy o pracę dla pozom, albowiem faktycznie wykonywał umówioną pracę, której efekty nie są kwestionowane, podczas świadczenia tej pracy kontaktował się zarówno z pozwanym jak i jego żoną A. D. pozostając pod ich kierownictwem, a wniosek o kredyt złożył niemal po 6 miesiącach zatrudnienia u pozwanego;

błędnej ocenie dowodu w postaci „screenu z telefonu z aplikacji (...) S.A. o treści: „moja wdzięczność za pomoc nie ma granic. Dziękuję.”, polegającą na przyjęciu, że dowód ten stanowi dowód tego, że strony zawarły umowę o pracę dla pozom, a powód dziękował żonie pozwanego za pomoc w uzyskaniu fikcyjnego zaświadczenia do banku, w sytuacji, gdy takich wniosków nie można wywodzić z przedłożonego wydruku, a szczególnie biorąc pod uwagę zeznania powoda, doświadczenie życiowe i fakt, że gdyby rzeczywiście powód otrzymał pomoc przy otrzymaniu kredytu od żony pozwanego oraz otrzymywał wynagrodzenie w gotówce, to z tej wdzięczności nie wywodziłby przedmiotowego roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy oraz nie kierowałby wcześniej wniosków o wydanie tych świadectw pracy;

błędnym przyjęciu i uznaniu, iż zeznania świadka A. D. były w całości wiarygodne i spójne z materiałem dowodowym w sprawie i korespondowały z zeznaniami innych świadków, w sytuacji, gdy świadek ten jest żoną pozwanego, mający prawny i faktyczny interes ekonomiczny w tym żeby zeznawać w określony sposób korzystny dla pozwanego, a zeznania świadka nie były spontaniczne, nastawione były na kalkulację, omijały istotne dla sprawy pytania i umniejszały rolę powoda M. A. (1) w działalności klubu, a nadto w toku przesłuchania zeznania tego świadka ujawniły wiele nieścisłości, chociażby w zakresie roli powoda w klubie (...), niekonsekwencji, co do zawarcia umowy o pracę przez pozwanego z powodem, sposobu wypłacania wynagrodzenia powodowi i wysokości tego wynagrodzenia, a w konsekwencji prowadziły do manipulowania materiałem dowodowym, starając się pozbawić wartości dowodowej dokumentów istotnych dla powoda.

błędnym przyjęciu, że zaświadczenie o zatrudnieniu do banku podpisane przez pozwanego M. D. miało na celu wprowadzenie w błąd banku i pomoc powodowi w udzieleniu kredytu, a w konsekwencji potwierdzenie umowy o pracę zawartej dla pozoru, w sytuacji, gdy w dniu 1 sierpnia 2018 r. pozwany samodzielnie wystawił zaświadczenie do banku, wprowadzając ustaloną ustnie pomiędzy stronami kwotę wynagrodzenia i warunki zatrudnienia takie jak stanowisko czy rodzaj umowy, co jednoznacznie potwierdza stanowisko powoda o złożeniu zgodnych oświadczeń woli zawarcia

umowę o pracę na warunkach wskazanych w pozwie, a przyjęta taktyka procesowa pozwanego doprowadziła tylko i wyłącznie do błędnego ustalenia, że pomiędzy stronami została zawarta umowa o pracę dla pozor.

przekroczeniu przez Sąd swobodnej oceny dowodu w postaci zeznań świadka A. D. w zakresie twierdzenia, iż dokonywała ona wypłaty wynagrodzenia powodowi, w sytuacji, gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w najmniejszym stopniu nie uprawdopodobnia takiego zachowania A. D.,

przekroczeniu przez Sąd swobodnej oceny dowodu w postaci zeznań świadka A. D. w zakresie twierdzenia, że powód nie uczestniczył w prowadzeniu klubu, wykonując przy tym polecenia M. D., w sytuacji, gdy z korespondencji pomiędzy małżonkami a powodem wynikało, że A. D. oczekuje wstępnej aprobaty czy zatwierdzenia pomysłu M. A. (1) przez pozwanego;

przekroczeniu przez Sąd swobodnej oceny dowodu w postaci zeznań świadka A. D. w zakresie twierdzenia, iż M. A. (1) otrzymywał od A. D. ustalone wynagrodzenie gotówką do ręki w kwotach po 3.000 zł miesięcznie, a A. D. nie domagała się pokwitowania, w sytuacji, gdy żaden inny dowód w sprawie nie potwierdza wysokości wypłacanej kwoty czy faktu, iż rzeczywiście do danej czynności wypłaty gotówki dochodziło;

przekroczeniu przez Sąd swobodnej oceny dowodu w postaci zeznań pozwanego w zakresie twierdzenia, że strony miały świadomość zawarcia umowy o pracę dla pozor, a celem zawarcia tej umowy było uzyskanie kredytu przez powoda, w sytuacji, gdy pozwany zarzucając pozorność zatrudnienia powoda winien zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu udowodnić ten fakt w niniejszym procesie, a taki dowód nie został przedłożony;

przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny zeznań strony pozwanej i wbrew zasadom doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania uznanie ich za wiarygodne w zakresie w jaki doszło do ustalenia przez Sąd, iż pozwany i jego żona A. D. nie mieli żadnego interesu w zatrudnieniu powoda i niczego od niego nie oczekiwali w zamian za jego zatrudnienie, w sytuacji gdy tak doświadczony przedsiębiorca jak pozwany miałby narażać się na odpowiedzialność karną, zatrudniać fikcyjnie pracownika dążącego rzekomo do „wyłudzenia kredytu”, nie mając w tym interesu ekonomicznego, a jednocześnie ponosząc ciężar składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, zaliczkę na PIT, wypełniając formalności związane z rzekomo fikcyjnym stosunkiem pracy, a przy logicznej ocenie całego materiału dowodowego winno to doprowadzić Sąd do uznania, że pozwany miał ekonomiczną potrzebę zatrudnienia powoda, korzystał z jego wiedzy, a także oczekiwał świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę, uzgadniając uprzednio wynagrodzenie dla strony powodowej w wysokości 5000 zł brutto, a w konsekwencji pomiędzy stronami nie doszło do zawarcia umowy o pracę dla pozor;

przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny zeznań świadka A. D. i wbrew zasadom doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania uznanie ich za wiarygodne w zakresie, w jaki doszło do ustalenia przez Sąd, iż w lutym 2018 r. A. D. zwróciła się do M. A. (1) z prośbą o pomoc w zorganizowaniu klubu od strony marketingowej, albowiem posiadał on doświadczenie w branży artystycznej zaś wszystkie uzgodnienia między A. D., a M. A. (1) dotyczące współpracy były ustne, w zakresie w jakim te ustalenia pomijają fakt zwrócenia się z taką prośbą zarówno przez pozwanego jak i jego żonę A. D. oraz udziału pozwanego w dokonywaniu w/w ustaleń w zakresie wspomnianej współpracy;

przekroczenie przez Sąd granic swobodnej oceny dowodu, przeczących zasadom doświadczenia życiowego, w postaci oceny zeznań świadka A. D. oraz świadków M. i M. A. (3) oraz zeznań strony pozwanej i ustalenie, że „klubem (...) zarządzała A. D., to do niej należało podejmowanie decyzji związanych z jego działalnością, w tym wydawanie poleceń personelowi”, szczególnie w sytuacji, że to M. D. także miał decyzyjną rolę w podejmowaniu działań personelu i ustaleń dotyczących klubu (...) potwierdzają ten fakt liczne wiadomości sms złożone do akt postępowania.

naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 244 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów z dokumentów urzędowych w postaci wydruków CEIDG pozwanego oraz KRS spółki (...) sp. z o.o. sp. komandytowa, polegające na wybiórczym ustalaniu faktów z tych dokumentów wynikających, co przeczy zasadom logiki oraz doświadczenia życiowego, a w konsekwencji nieustalenie następujących faktów istotnych

dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, tj. faktu prowadzenia przez pozwanego również działalności w zakresie agencji reklamowych, co wynika z wydruku CEIDG pozwanego.

naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 229 k.p.c., art. 230 k.p.c. oraz art. 231 k.p.c. polegające na pominięciu przez Sąd w ustaleniach faktycznych istotnych faktów przyznanych wprost przez powoda, jak również faktów, które stosownie do art. 230 k.p.c. należało uznać za przyznane oraz nie wyprowadzenie z tych faktów wniosku o innych faktach (domniemanie faktyczne), tj.:

faktu, iż w momencie zatrudnienia powoda przez pozwanego spółka (...) sp. z o.o. sp. komandytowa nie prowadziła w ogóle działalności gospodarczej i nie złożyła nawet sprawozdania finansowego do KRS, co zostało podniesione wprost przez pozwanego w odpowiedzi na pozew (str. 5 - pkt 1.12) i przyznane wprost przez powoda w piśmie z dnia 30 sierpnia 2021 r., a gdyby przyznanie to budziło wątpliwości to Sąd powinien uznać taki fakt za przyznany na podstawie art. 230 k.p.c., a także nie wywiedzenie z tego faktu następujących ustaleń: brak możliwości prowadzenia klubu (...) przez w/w spółkę w momencie nawiązania stosunku pracy przez powoda z pozwanym, brak możliwości pozostawiania powoda z w/w spółką w innym stosunku prawnym w momencie nawiązania stosunku pracy przez powoda z pozwanym;

faktu wynikającego z twierdzenia powoda (wskazanego w piśmie powoda z dnia 30 sierpnia 2021 r.) stosownie do którego w chwili zawierania umowy o pracę powód nawet nie myślał o uzyskaniu kredytu oraz wcześniej o taki kredyt się nie starał tj. powód nie składał wcześniej wniosków kredytowych ani nie weryfikował swojej zdolności kredytowej przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwanym, którym to twierdzeniom o faktach pozwany nie zaprzeczył i stosownie do art. 230 k.p.c. powinny zostać uznane za przyznane, a także nie wywiedzenie z tej okoliczności faktu o braku potrzeby powoda w uzyskaniu przez niego kredytu w momencie nawiązania stosunku pracy z pozwanym;

naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i nieprawidłowe ustalenie faktów przez Sąd (niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy) poprzez dowolną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę zgromadzonego materiału dowodowego polegającą na nieustaleniu przez Sąd następujących faktów:

poszukiwania przez pozwanego i jego żonę A. D. osoby do prowadzenia klubu i faktu zgłoszenia swojej kandydatury na to stanowisko przez powoda;

potrzeby zatrudnienia przez pozwanego i jego żonę pracownika na stanowisko menadżera klubu;

wykonywania przez powoda pracy pod kierownictwem i nadzorem A. D., podczas gdy ten sam Sąd dokonał takich ustaleń na podstawie takiego samego materiału dowodowego w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy (sygn. akt 117/21);

braku występowania zadłużenia finansowego powoda, mogącego mieć ewentualny wpływ na złożenie oświadczenia o zawarciu umowy o pracę dla pozor, w sytuacji braku wykazania przez pozwanego dowodami z dokumentów faktu takiego zadłużenia w kontekście rozkładu ciężaru dowodu;

wykonania przez powoda pracy na rzecz Pana M. D. i wymiaru świadczenia pracy;

braku wystawiania przez powoda faktur związanych z prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą, co mogłoby świadczyć o nie zawarciu pomiędzy stronami innej umowy niż umowa o pracę;

naruszenie przepisów postępowania tj. art. 299 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za wiarygodne w całej rozciągłości dowodu z przesłuchania strony pozwanej, tj. M. D. a w konsekwencji odmowa przyznania waloru wiarygodności zeznaniom powoda M. A. (1), w sytuacji, gdy materiał dowodowy przedłożony w sprawie w sposób jasny i precyzyjny wskazuje, iż pozwany wyznaczał powodowi zadania wynikające ze stosunku pracy, oczekiwał realizacji wykonywania jego poleceń, kierował działaniami powoda, był osobą decyzyjną w zakresie (...) (...), w której mieścił się klub, a także dokonał delegowania powoda do świadczenia pracy pod kierownictwem jego żony A. D., a przede wszystkim wytworzył dokumenty na potrzeby rozliczeń z ZUS, US, wystawił świadectwo pracy swojemu

pracownikowi powodowi a nadto wypełnił zaświadczenie na potrzeby uzyskania przez powoda kredytu i podpisał się pod zaświadczeniem o zatrudnieniu złożonym przez powoda do banku, co winno doprowadzić do ustalenia, że był on pracodawcą powoda w okresie od 19 lutego 2018 r. do dnia 10 marca 2019 r. i w konsekwencji do uznania za niewiarygodne zeznania pozwanego co do stwierdzenia, iż nie miał on żadnych wynikających ze stosunku pracy kontaktów z powodem, a także co do faktu, iż zawarł on umowę o pracę dla pozor.

naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów z dokumentów prywatnych w postaci wystawionych i wydanych przez pozwanego świadectw pracy, deklaracji PIT-11 oraz dokumentów rozliczeniowych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i nieprawidłowe ustalenie na ich podstawie faktów (niezgodne z rzeczywistym stanem rzeczy), poprzez dowolną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę tych dokumentów prowadzącą do uznania, że dokumenty te w rzeczywistości nie potwierdzają faktów w tych dokumentach ujawnionych, a tym samym zawartego pomiędzy powodem i pozwanym stosunku pracy, podczas gdy uznać należało, że osoba, która podpisała te dokumenty złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, a to prowadzi w konsekwencji do uznania, iż pozwany potwierdził rzeczywisty stosunek pracy z powodem, a w momencie wystawiania tych dokumentów nie podnosił argumentu o pozorności złożonego oświadczenia woli, które to uchybienie rzutowało również na ustalenie przez sąd błędnego rozkładu ciężaru dowodu w kontekście art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - które to naruszenia przepisów prawa procesowego określone w pkt 2-7 skutkujące błędami w ustaleniach faktycznych doprowadziły również do błędnego zastosowanie przez sąd przepisów prawa materialnego, tj. art. 83 § 1 k.c. z art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 22 §1 k.p. poprzez uznanie, iż pomiędzy powodem a pozwanym doszło do zawarcia umowy o pracę dla pozor podczas gdy powód faktycznie i rzeczywiście realizował elementy charakterystyczne dla stosunku pracy wynikające z art. 22 § 1 k.p.

Z ostrożności procesowej, zarzucił naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 232 k.p.c. poprzez błędne ustalenie, że powód nie udźwignął ciężaru procesowego polegającego na wykazaniu, że faktycznie wykonywał pracę na rzecz pozwanego w ramach stosunku pracy, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że takie okoliczności zostały przez powoda wykazane, w szczególności pod nadzorem i kierownictwem A. D. (żony pozwanego), co powinno doprowadzić Sąd do ustalenia, że powód tym samym świadczył (jako podmiot delegowany do pracy w innym zakładzie) pracę „na rzecz” pozwanego w rozumieniu art. 22 k.p.

naruszenie treści przepisów postępowania, tj. art. 366 k.p.c. związku z art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., poprzez zamknięcie powodowi możliwości dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych przy ustaleniu przez Sąd, że strony nie łączyła umowa o pracę, ale umowa cywilna o charakterze umowy o świadczenie usług lub umowy zlecenia.

Mając na uwadze wskazane zarzuty na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c., art. 386 § 1 k.p.c. strona powodowa wniosła o:

zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości;
ewentualnie, wnoszę o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości dotyczącej wynagrodzenia oraz orzekającej o kosztach postępowania i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi- Północ w Warszawie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego.

zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych za I oraz II instancję.

W uzasadnieniu strona powodowa wskazała, że z zaskarżonym wyrokiem nie sposób się zgodzić, bowiem dzieląc dotychczas podniesione twierdzenia pełnomocnika powoda w toku postępowania przed Sądem I instancji, należy zaznaczyć, że sam fakt nawiązania stosunku pracy czy też zatrudnienia powoda nie jest kwestionowany przez strony. Podnoszona jest jedynie przez pozwanego przyczyna tego zatrudnienia. Skarżący wskazał, że w ramach swojej obrony pozwany podnosi jako argument zawarcie stosunku pracy z powodem dla pozor. Tym samym należy uznać, że pozwany wprost przyznaje, że stosunek pracy pomiędzy powodem a pozwanym został zawarty. Pozwany nie kwestionuje tego, że zatrudnił powoda.

Strona powodowa podniosła, że wykazała w toku sprawy, iż łączył ją stosunek pracy z pozwanym. Treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie.

Zdaniem powoda zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że w spornym okresie istniała po stronie pozwanego faktycznie konieczność zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menadżera i Sąd tej okoliczności nie kwestionował wskazując na wkład powoda i wykonywane przez niego zadania. Powód odpowiadał za organizację oraz funkcjonowanie klubu (np. prowadzenie działań marketingowych, projektowanie plakatów, strony internetowej, tworzenie filmów i zdjęć reklamowych, prowadzenie funpage na portalu społecznościowym F., zamawianie materiałów marketingowych) organizację w klubie wydarzeń kulturalno-artystycznych.

Następnie powód odnosząc się z kolei do racjonalności jego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, podkreślił, że w prawie polskim obowiązuje zasada swobody działalności gospodarczej oraz swobody kształtowania umów, toteż do przedsiębiorcy należy decyzja, czy posiada on odpowiednie zdolności finansowe by zatrudnić daną osobę za określonym wynagrodzeniem oraz na podstawie określonej umowy (np. umowy o pracę).

W niniejszej sprawie strony ustaliły, iż pomiędzy nimi nawiązany zostanie stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 19 lutego 2018 r. do dnia 10 marca 2019 r., powód wskazał, że nie miał świadomości ani zamiaru doprowadzenia do pozornego zatrudnienia celem otrzymania kredytu. Okoliczność ta, została podniesiona przez pozwanego wyłącznie na potrzeby niniejszego procesu.

Odnosząc się do podniesionego zarzutu, polegającego na uznaniu przez Sąd, iż strony zawarły umowę o pracę dla pozorów, obie miały świadomość tej sytuacji oraz że celem zawarcia umowy o pracę było jedynie uzyskanie kredytu przez powoda, to skarżący wskazał, iż nie zostało to w żaden sposób wykazane przez pozwanego, który był do tego zobowiązany na podstawie rozkładu ciężaru dowodowego. Powód jeszcze raz podkreślił, iż stanowisko pozwanego pojawiło się dopiero na etapie postępowania sądowego i stanowi tylko i wyłącznie przyjętą przez M. D. linię obrony.

Powód w apelacji podkreślił, że były mu wydawane przez przełożonego bieżące polecenia co do wykonywania pracy oraz, że nie był rozliczany z norm czasu pracy, w szczególności z uwagi na fakt, iż poświęcał on każdą swoją chwilę na świadczenie pracy i należy przyjąć, iż jego praca przekraczała normę 8 godzinną, o czym miał wiedzę pozwany i akceptował taki stan rzeczy.

Jednocześnie zwrócił uwagę na szereg przedłożonych materiałów dowodowych w postaci korespondencji sms oraz maili, z których wynikał bezspornie fakt kierowania przez M. D. pracą powoda. Powód podkreślił, że w sprawie prowadzenia klubu (...) kontaktował się zarówno z pozwanym jak i jego żoną A. D.. Klub (...) był prowadzony zarówno przez pozwanego jak i jego żonę A. D. — podmioty te faktycznie zajmowały się aktywnym prowadzeniem klubu (...). Skarżący wskazał, że potwierdzeniem tego, że pozwany zajmował się prowadzeniem klubu (...) — poza źródłami osobowymi - jest m.in. zamieszczona na załączonej do pozwu płycie DVD korespondencja e-mail pozwanego.

Powyższe zarzuty i przytoczona w apelacji argumentacja zdaniem strony powodowej wskazują, iż Sąd I instancji, oceniając materiał dowodowy nie wziął pod uwagę wszystkich istotnych okoliczności w sprawie i nie dążył do ustalenia treści złożonych przez stronę oświadczeń woli, powodujących zawarcie umowy o pracę. Przyznając walor wiarygodności zeznaniom pozwanego i przesłuchanym w sprawie świadkom, Sąd Rejonowy w ocenie skarżącego niezasadnie ustalił fakt pozorności umowy o pracę, a gdyby w prawidłowy sposób ocenił zgromadzony materiał dowodowy, doszedłby do wniosku, że praca wykonywana przez powoda była świadczona na rzecz pozwanego i jego żony A. D..

Skarżący podniósł, że stosunek pracy został przez niego nawiązany z pozwanym na określonych warunkach i tak też był realizowany. W ramach tego stosunku pracy powód wykonywał określone powyżej prace w klubie (...), zaś pozwany uczestniczył w prowadzeniu tego klubu co zostało udowodnione w toku tego procesu.

W ocenie powoda Sąd I instancji nie dokonał trafnej oceny przedstawionych w sprawie dowodów, a swoje stanowisko oparł na błędnych ustaleniach stanu faktycznego. Sąd rażąco naruszył ustanowione zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów, a także naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy.

W apelacji podkreślono, że Sąd Rejonowy nieprawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego, tak określające podstawę odpowiedzialności pozwanego, jak i stanowiące podstawę zgłoszonych żądań, a przede wszystkim dokonując błędnego rozkładu ciężaru dowodu dopuścił się naruszenia treści art. 6 k.c. W ocenie skarżącego ustalenie przez Sąd I instancji, że do powoda należało wykazanie, że nie doszło do nawiązania stosunku pracy z pozwanym dla pozoru było niewątpliwie błędne, a gdyby Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował ten przepis, powinien wysnuć wniosek, że ciężar dowodu pozorności umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy, który z tej pozorności umowy wywodzi skutki prawne.

Dodatkowo skarżący przedstawił uzasadnienie ewentualnego wniosku o uchylenie orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Wskazał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego powszechnie przyjmuje się, że 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 (np. umową o dzieło, umową zlecenia, umową o świadczenie usług, umową agencyjną). Zgłoszenie na drodze postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy roszczeń o charakterze cywilnoprawnym nie może prowadzić do ich oddalenia, a jedynie do przekazania sprawy do rozpoznania w „zwykłym” postępowaniu cywilnym. Mając na względzie ustalenie przez Sąd Rejonowy, że strony nie łączyła umowa o pracę, a inna umowa o świadczenie usług lub umowa zlecenia, Sąd Rejonowi nie powinien zdaniem skarżącego oddalać powództwa, a skierować sprawę do rozpatrzenia w postępowaniu cywilnym (apelacja, k. 1681-1695 a.s.).

Pozwany M. A. (1) w odpowiedzi na apelację powoda wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej i obciążenie powoda M. A. (1) kosztami postępowania, w tym zasądzenie na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w wysokości 1.800 zł. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że pierwszy zarzut, choć wskazuje na naruszenie prawa materialnego — art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., sprowadza się do zakwestionowania ustalenia przez Sąd I instancji, iż w istocie powód nie wykonywał żadnej pracy na rzecz pozwanego, do którego to wniosku Sąd Rejonowy doszedł na podstawie analizy całokształtu materiału dowodowego, w większości dostarczonego przez samego powoda (setki wiadomości SMS oraz pochodzące z komunikatora M.). Powód przedstawił dowody świadczenia usług czy wykonywania prac na rzecz klubu (...) prowadzonego przez A. D. (prywatnie — żonę pozwanego), działającej jako Prezes Zarządu spółki z o.o. (...) Sp. z o.o., co potwierdzili także przesłuchani w sprawie świadkowie (M. A. (3), M. A. (2) oraz sama A. D.). Także przedstawione przez pozwanego dokumenty w postaci wzorów umów przesyłanych przez powoda artystom w imieniu spółki (...) sp. z o.o. sp.k. czy korespondencja z firmą (...), która miała odpowiadać za sprzedaż biletów na imprezy organizowane przez Klub (...), a także zwrócenie się do (...) Sp. z o.o. sp.k. o wydanie świadectwa pracy, świadczy o tym w ocenie pozwanego, iż powód zdawał sobie sprawę na rzecz jakiego podmiotu świadczy swoje usługi. Dlatego też Sąd Rejonowy nie dysponując jakimikolwiek dowodami świadczenia pracy przez powoda na rzecz pozwanego, powództwo musiał oddalić.

Strona pozwana następnie wskazała, że dwa kolejne zarzuty, w istocie dotyczą nie tyle niewłaściwej wykładni czy zastosowania wskazanych w nich przepisów, co dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny dowodów, niezgodnej z oczekiwaniami powoda.

W zakresie zarzutów z pkt 1b i ad. 8 pozwany podkreślił, że zdaniem autora apelacji naruszenie art. 22 § 1 k.p. ma polegać na bezzasadnym nie przyjęciu przez Sąd Rejonowy faktu istnienia, stworzonej tylko przez powoda na potrzeby wszczętych przeciwko pozwanemu procesów, swoistej „grupy kapitałowej”, w skład której wchodzi pozwany i prowadzona przez niego działalność budowlana, a także spółka (...) Sp. z o.o. sp. k., (która prowadziła klub (...),

a w której pozwany jest komandytariuszem). Powód oczekiwał od Sądu I Instancji przyjęcia, iż świadczenie usług czy pracy pod nadzorem A. D., czy spółki, zarządzanej przez nią, oznacza bliżej nieokreśloną „delegację pracownika”, „outsourcing pracownika”, zaś delegującym miałby być pozwany. Jest to rozumowanie życzeniowe i nie mające oparcia ani w zebranych w toku postępowania faktach i dowodach, ani w zasadach doświadczenia życiowego, ani tym bardziej we wskazanych przepisach prawa.

Pozwany wskazał, że podstawą zarzutu naruszenia art. 65 k.c. w zw. z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 22 k.p. ma być błędna ocena Sądu I Instancji, iż strony w istocie zawarły nieważną umowę o pracę, której celem miało być uzyskanie przez powoda kredytu, zaś z materiału dowodowego rzekomo wynikać miał cel obu stron w zawarciu ważnej umowy o pracę. Pozwany wskazał, iż w rzeczywistości nigdy nie złożył żadnego oświadczenia woli wobec powoda, a jedynie podpisał wypisane następnie przez powoda, zaświadczenie o zatrudnieniu w sposób pozwalający powodowi na uzyskaniu kredytu oraz dokonał zgłoszeń do ZUS, odprowadził składki i wystawił dokumenty wymagane przy zakończeniu stosunku pracy. Wbrew twierdzeniom autora apelacji okoliczności powyższe zostały zdaniem pozwanego wykazane i udowodnione przez niego, a także ocenione przez Sąd Rejonowy zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, zaś zarzut i jego uzasadnienie ma aspekt jedynie polemiczny.

Strona pozwana wskazała, że kolejne 11 zarzutów apelacji dotyczy naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a więc naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów. Dla skuteczności postawienia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. niezbędne jest wykazanie, że ocena dowodów dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Zdaniem pozwanego temu apelacja nie sprostała, ograniczając się w zasadzie do polemiki z ustaleniami Sądu I instancji. Analiza zarówno treści zarzutów jak i uzasadnienia apelacji prowadzi do wniosków w ocenie strony pozwanej, iż apelacja powtarza podnoszone w toku postępowania pierwszoinstancyjnego twierdzenia i argumenty, które Sąd Rejonowy rozważał i dokonał ich oceny w sposób negatywny dla skarżącego. Samo niezadowolenie z tej oceny jest niewystarczające dla wykazania nielogiczności rozumowania Sądu, które zostało w sposób kompleksowy i dostateczny wyjaśnione w uzasadnieniu wyroku.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów pozwany kolejno wskazał, iż:

ad. zarzutu 2a — brak jakichkolwiek dowodów, aby powód świadczył pracę na rzecz pozwanego i pod jego kierownictwem. Przeciwnie, powód od początku starał się udowodnić świadczenie przez niego usług/pracy na rzecz klubu (...), prowadzonego przez (...) Sp. z o.o. sp. k.

ad. zarzutu 2b — wydruk screena z podziękowaniem za pomoc w uzyskaniu kredytu potwierdza zeznania A. D. i pozwanego, iż A. D. poprosiła pozwanego o zarejestrowanie powoda jako pracownika wyłącznie po to, aby powód mógł otrzymać kredyt. Wbrew zarzutowi, ocena, iż dowód ten świadczy o pozorności umowy o pracę jest logiczna.

ad. zarzutu 2c - ocena zeznań A. D. poprzez pryzmat poszczególnych ich fragmentów, wyrwanych przy tym z kontekstu, nie może ulec zmianie. Nie można nie dostrzegać, że A. D. i powoda łączyła umowa, której założeniem było rozliczanie się bez wystawienia faktury, co pozwoliło powodowi nie odprowadzać świadczeń fiskalnych. Oczywiście jest, że to na świadczeniobiorcy spoczywa obowiązek wystawienia faktury, zaś niezadośćuczynienie temu obowiązkowi wiąże się z konsekwencjami karno-skarbowymi. Niestety jest to dość częsta praktyka polegająca na świadczeniu usług „bez faktury”, z której doskonale zdaje sobie sprawę powód, który na tym korzystał, ale także Sąd opierający się na zasadach doświadczenia życiowego.

ad. zarzutu 2d — wbrew zarzutowi to powód samodzielnie wypisał zaświadczenie o zatrudnieniu, które następnie przedłożył w banku, chcąc uzyskać kredyt. Pozwany jedynie postawił na nim pieczęć i złożył podpis.

Powód nigdy nie pracował na rzecz pozwanego, tym bardziej nigdy nie był menadżerem w budowlanej firmie pozwanego. Celem wystawienia zaświadczenia i zgłoszenia powoda do ZUS było tylko i wyłącznie chęć udzielenia powodowi pomocy w uzyskaniu kredytu.

ad. zarzutu 2e, 2g — sąd ocenił zeznania A. D., biorąc pod uwagę zasady doświadczenia życiowego i okoliczność, że z zasad tych wynika, iż nieprawdopodobnym jest aby powód, przez rok świadczenia pracy nigdy nie otrzymał wynagrodzenia (jak zeznał), w tym czasie nigdy — w żadnym z blisko tysiąca wiadomości elektronicznych — nie zwrócił się o jakąkolwiek płatność, a dziękował A. D. za pomoc w uzyskaniu kredytu, zaś następnie wystąpił o zapłatę rzekomo należnego mu wynagrodzenia po blisko dwóch latach od ustania współpracy z A. D. i do tego nie do niej a do pozwanego, jednak po wcześniejszym wystąpieniu o wystawienie świadectwa pracy i uzyskaniu tego świadectwa. Istotne jest także, że roszczenia finansowe pojawiły się dopiero po wystawieniu świadectwa pracy a nigdy wcześniej. Nie można zarzucić dowolności w ustaleniu, iż tego typu sytuacja jest nieprawdopodobna i w rzeczywistości powód wynagrodzenie otrzymywał, co przyznała A. D.. Należy przy tym podkreślić, iż istotą obrotu pozafakturowego jest brak jakichkolwiek dokumentów potwierdzających dokonanie płatności, dla ukrycia tej czynności przed fiskusem.

ad. zarzutu 2 f — kwestia wystroju (...) M. i malunków w jej wnętrzach musiała być zaakceptowana przez pozwanego jako właściciela zabytkowego budynku, podlegającego nadzorowi konserwatora zabytków. Akceptacja taka nie jest tożsama z nadzorem nad pracą wykonywaną przez powoda na rzecz klubu (...).

ad. zarzutu 2 h i ad. 8 — zarzut ten jest wtórny względem zarzutu naruszenia art. 6 KC w zw. z art. 300 k.p..

ad. zarzutu 2i — pozwany nie miał żadnego interesu w zatrudnieniu powoda, a spełnił jedynie prośbę swojej żony. Co do interesu ekonomicznego — nie można nie dostrzegać faktu, iż w ślad za zgłoszeniem powoda do ZUS, pozwany nabył prawo do odliczenia sobie kosztów zatrudnienia pracownika od osiągniętego przychodu. Powód nie dysponował i nie dysponuje umiejętnościami pozwalającymi mu podjąć pracę w sektorze remontowo-budowlanym związanym z wnoszeniem budowli. Z całym szacunkiem dla umiejętności powoda, ale prowadzenie profilu na F., I., wykonywanie zdjęć i publikowanie ich na stronie internetowej czy nawet znajomości z artystami nie wystarczają, aby wykonywać fizyczną pracę w budownictwie, gdzie jedynym menadżerem jest kierownik budowy - albo - jak w przypadku firmy pozwanego — sam pozwany.

ad. zarzutu 2j — brak jakichkolwiek dowodów, poza niewiarygodnymi zeznaniami samego powoda, aby pozwany kiedykolwiek prosił powoda, aby ten zorganizował klub (...).

ad. zarzutu 2k — powód nie był w stanie przedłożyć żadnego dowodu ani wskazać świadka, który zeznałby, iż powód otrzymywał jakiegokolwiek polecenia od pozwanego. Jeśli takowe okoliczności mogą wynikać z jakiegokolwiek dowodu to z przedłożonej korespondencji z A. D. i zeznaniami świadków określających A. D. jako menadżera klubu.

ad. zarzutu 3 — Fakt niepoczynienia ustaleń wynikających wprost z dokumentów nie może per se stanowić o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów. Nie ulega wątpliwości, że pozwany nie prowadził agencji reklamowej a firmę budowlaną - kwestia ta nie ulega żadnym wątpliwościom. Co ciekawe, w początkowej fazie procesu sam powód starał się wykazywać, iż wykonywał na rzecz Klubu (...) pewne prace fizyczne (malowanie ścian klubu i stołu), chcąc — wydaje się — wykazać, iż w rzeczywistości był pracownikiem pozwanego.

ad. zarzutu 4a — Przyczyna nie zawarcia umowy pomiędzy powodem a spółką (...) Sp. z o.o. sp.k. nie ma znaczenia dla niniejszej sprawy. Nie ulega jednak wątpliwości, że to z tą spółką a nie z pozwanym, łączył powoda stosunek prawny, którego charakter także jest sporny — A. D. wskazuje na współpracę w ramach działalności gospodarczej, powód zdaje się wywodzić, iż w rzeczywistości świadczył pracę na rzecz (...) sp. z o.o. sp.k., ale jako pracownik delegowany przez pozwanego. Okoliczność od kiedy spółka (...) sp. z o.o. sp. k. rozpoczęła działalność gospodarczą wynika z KRS i nie wymaga bardziej szczegółowych ustaleń, bez względu na twierdzenia zawarte w odpowiedzi na pozew.

ad. zarzutu 4b — Niezaprzeczenie twierdzeniu, o którym pozwany nie może mieć wiedzy, z tego powodu, iż nie łączył go z powodem żaden stosunek prawny, nie jest dowodem na prawdziwość tego twierdzenia, jak wydaje się dowodzić powód, który ponadto oczekuje od Sądu uznania tego twierdzenia za ustalony fakt, li tylko poprzez brak odniesienia do tego - skądinąd nieistotnego z punktu widzenia istoty sprawy — twierdzenia przez pozwanego.

ad. zarzutu 5a –f – Zarzut nieustalenia wskazanych faktów wynika z oceny materiału dowodowego, której dokonał Sąd, przy czym co do każdego z twierdzeń zawartych w zarzutach, Sąd Rejonowy odniósł się w uzasadnieniu. Brak poczynienia ustaleń zgodnie z twierdzeniami powoda nie świadczy o naruszeniu zasady swobodnej oceny dowodów.

ad. zarzutu 6 i 7 – Oceniając zeznania stron, Sąd miał na uwadze całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, którego znaczącą część przedłożył powód. Także świadkowie przesłuchani w sprawie wnioskowani byli przez powoda. Wystawienie przez pozwanego dokumentów wymaganych przy wcześniejszym zgłoszeniu pracownika w ZUS – a to druku PIT-11 oraz wystawienie w dobrej wierze świadectwa pracy – to jedyne „dowody” łączące pozwanego z powodem, zaś ich powstanie, w tym dany rzekomego nawiązania stosunku pracy, obniżenia wynagrodzenia a następnie rozwiązania umowy, łączy się wprost ze złożeniem wniosku o uzyskanie przez powoda kredytu a następnie zakończeniem współpracy powoda z klubem (...). Przedstawiona przez pozwanego wersja znalazła potwierdzenie w niemal wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodach, stąd wersja przeciwna – forsowana przez powoda, musiała zostać oceniona negatywnie a samo roszczenie słusznie – oddalone.

ad. zarzutu 9 – Zarzut ten jest o tyle trafny, że faktycznie z dalszej części (z kolejnego akapitu) uzasadnienia wynika, iż nawet w przypadku ustaleń, iż świadczenie powoda miało cechy roszczeń cywilnoprawnych, to jednocześnie Sąd wskazał, iż stroną bierną tych roszczeń winna być raczej spółka (...) Sp. z o.o. sp. k. Wbrew jednak zarzutom powoda, tego typu stwierdzenie zawarte w uzasadnieniu wyroku, nie powoduje powagi rzeczy osądzonej, a już na pewno nie pomiędzy powodem a podmiotem, na rzecz którego powód świadczył usługi.

Zdaniem strony pozwanej obszerność postawionych wyrokowi Sądu Rejonowego zarzutów w żaden sposób nie przekłada się na zasadność nawet części z nich, a już na pewno nie w sposób mogący pozwolić na wydanie wyroku reformatorskiego (odpowiedź na apelację, k. 1703-1704verte a.s.).

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie zważył, co następuje:

Apelacja M. A. (1) podlegała oddaleniu jako pozbawiona uzasadnionych podstaw prawnych.

Tytułem wstępu należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Wynikający z ww. przepisu obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji należy rozumieć jako bezwzględny zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice i zarazem jako nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017r., II UZ 15/17). Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że sformułowanie "w granicach apelacji" wskazane w ww. przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania i orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008r., III CZP 49/07; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 czerwca 2016r., III AUa 806/15). Z powyższego wynika, że sąd odwoławczy ma nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006r., I PK 169/05).

Kierując się prezentowaną wyżej wykładnią wskazanych przepisów Sąd Okręgowy w rozpatrywanej sprawie rozważył prawidłowość wydanego przez Sąd Rejonowy rozstrzygnięcia w kontekście podniesionych zarzutów oraz całokształtu zebranego materiału dowodowego. Konsekwencją dokonanych rozważań było stwierdzenie, że apelacja wniesiona przez powoda nie zawierała takich zarzutów, które mogłyby skutkować zmianą lub uchynieniem wyroku, a także w sprawie nie zachodziły takie okoliczności, które Sąd Okręgowy winien był wziąć pod uwagę z urzędu. Wyrok wydany

przez Sąd I instancji zawiera zatem trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy zaaprobował również w całości poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodziła zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 października 1998r., II CKN 923/97; z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98).

Przechodząc do zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. przypomnieć należy na wstępie, że wskazany przepis stanowi, że Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jak trafnie wskazuje się w doktrynie i orzecznictwie, strona, która chce podważyć sędziowską ocenę dowodów, nie może ograniczyć się do przedstawienia własnej oceny, nawet jeżeli jej ocena jest przekonująca. Nie wystarczą twierdzenia, że ustalenia faktyczne są wadliwe ani też wskazanie stanu faktycznego, który – zdaniem skarżącego – odpowiada rzeczywistości. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga wskazania nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. W związku z tym samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków niż wynikające z oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98). Nie może oznaczać naruszenia zasad oceny dowodów także to, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego. Nadto dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących rozumowanie sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, w jaki sposób sąd naruszył kryteria przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, względnie wskazać jakie dowody wskazujące na fakty istotne dla rozstrzygnięcia zostały przez Sąd pominięte (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 stycznia 2018r., III AUa 573/17). Wymaga to więc od skarżącego wskazania konkretnego dowodu przeprowadzonego w sprawie, którego zgłoszony zarzut dotyczy i podania, w czym skarżący upatruje wadliwą jego ocenę.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy, po przeanalizowaniu apelacji powoda stwierdził, że pomimo wskazania wielu przykładów rzekomego przekroczenia przez Sąd Rejonowy granicy swobodnej oceny dowodów, stronie powodowej nie udało się wykazać, aby do takiego naruszenia faktycznie doszło. Rozbudowane zarzuty powoda w tym zakresie sprowadzają się jedynie do polemiki z prawidłowo ustalonym i ocenionym przez Sąd Rejonowy stanem faktycznym. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawidłowo ocenił, że czynności wskazujące na nawiązanie stosunku pracy pomiędzy pozwanym i powodem miały charakter pozorny i miały służyć jedynie umożliwieniu powodowi otrzymania kredytu, co potwierdzają zgromadzone dowody w sprawie, w tym także wbrew twierdzeniu powoda zrzut ekranu z telefonu z podziękowaniami za pomoc ze strony powoda dla małżonki pozwanego. Na powyższą okoliczność wskazywały też inne dowody zgromadzone w toku postępowania oraz wiarygodne zeznania pozwanego i A. D.. Zeznania te korelowały z pozostałym materiałem dowodowym i nie istniały przyczyny do odmówienia im przymiotu wiarygodności.

Odnosząc się do twierdzeń skarżącego niezasadnym wydaje się i niezgodnym z doświadczeniem życiowym, aby powód, jeśli pozostawałby faktycznie w stosunku pracy nie zwróciłby się przez rok świadczenia pracy o należne mu wynagrodzenie, a ponadto wyrażał wdzięczność dla małżonki pozwanego za pomoc w otrzymaniu zaświadczenia do banku. Powyższe wskazuje na niewiarygodność stanowiska powoda i potwierdza przedstawione przez pozwanego i jego małżonkę relacje zdarzeń. Wbrew twierdzeniom powoda jednorazowe zaakceptowanie jego działań przez pozwanego jako właściciela budynku (...) (...) nie wskazuje na pozostawanie z nim w stosunku podporządkowania. Sąd Okręgowy zauważa, że materiał dowodowy zgromadzony i prawidłowo oceniony doprowadził Sąd Rejonowy do słusznego stwierdzenia, że zgłoszenie powoda do ubezpieczeń społecznych jako pracownika i wydanie zaświadczenia o zatrudnieniu zostało dokonane jedynie na jego prośbę w celu uzyskania przez niego kredytu. Powód nie zdołał w toku postępowania pierwszoinstancyjnego przedstawić poza swoimi zeznaniami innych dowodów wskazujących na wykonywanie przez niego czynności w ramach stosunku pracy na rzecz pozwanego. Ponadto, biorąc pod uwagę zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 244 § 1 k.p.c. należy wskazać, że zgodnie z orzecznictwem materialna

moc dowodowa dokumentu podlega zasadzie swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.). Różnorodność treści, przeznaczenia i pochodzenia dokumentów urzędowych powoduje, że ich moc dowodowa powinna być oceniana na tle każdego konkretnego wypadku (Postanowienie SN z 16.12.2020 r., V CSK 385/20, LEX nr 3093373). W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy nie naruszył powyższych przepisów ustalając zgodnie z wydrukiem CEiDG i pozostałym materiałem dowodowym, że pozwany zajmował się działalnością budowlaną, jedynie wpis w rejestrze dodatkowego przedmiotu działalności jako reklamowej nie świadczy o jej faktycznym wykonywaniu, czemu przeczą pozostałe zgromadzone dowody.

Sąd nie dopuścił się przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów także w zakresie dokumentów prywatnych takich jak świadectwa pracy, deklaracja PIT-11 oraz dokumentów złożonych do ZUS przez pozwanego. Sąd Okręgowy ma na uwadze, że dowód z dokumentu prywatnego potwierdza jedynie to, że osoba podpisująca go, złożyła oświadczenie o treści zawartej w tym dokumencie, nie przesądza jednak, że oświadczenie było zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy, nie zmienia więc rozkładu ciężaru dowodu w zakresie wykazania, że treść oświadczenia odpowiada rzeczywistości. Dowód z dokumentu prywatnego podlega w zakresie swojej mocy dowodowej ocenie według zasad przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c., wiążącym sąd domniemaniem jest bowiem jedynie pochodzenie treści zawartej w takim dokumencie od podpisującej go osoby (Postanowienie SN z 10.07.2020 r., I CSK 825/19, LEX nr 3152824). W przedmiotowej sprawie nie ma wątpliwości, że pozwany podpisał przedmiotowe dokumenty, jednakże nie świadczy to o ich prawdziwości. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił wartość dowodową tych dokumentów prywatnych i z uwagi na wcześniej opisane okoliczności uznał ich stworzenie za mające na celu stworzenie jedynie pozornego stosunku pracy między stronami.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie w sposób prawidłowy. Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy skupiło się w pierwszej kolejności na ustaleniu elementów stosunku prawnego łączącego strony w spornym okresie, co zawęziło rozważania nad zasadnością powództwa do ustalenia czy strony łączył stosunek pracy, czy też strony współpracowały na podstawie umowy cywilnoprawnej. Z uwagi na powyższe, przyjęty przez Sąd Rejonowy kierunek ustaleń – skupiający się na rozważeniu, czy powód wykonywał pracę w sposób podporządkowany pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. – należało uznać za w pełni zasadny, a przeprowadzone w tym zakresie postępowanie dowodowe – za prawidłowe.

Sąd nie naruszył także art. 366 k.p.c. w zw. z art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. Rozumowanie strony powodowej jest w tym zakresie błędne. Sąd Rejonowy oddalił zasadnie powództwo, gdyż stwierdził, że strony nie łączył stosunek pracy. Sąd I instancji ustalił, że powód nie wykonywał na rzecz pozwanego żadnych czynności, natomiast wskazał jedynie na ewentualne istnienie stosunku cywilnoprawnego pomiędzy powodem a małżonką pozwanego lub (...) sp. z o.o. sp. k. w N., która nie była stroną postępowania, w tym zakresie nie można więc mówić o naruszeniu art. 366 k.p.c. w zw. z art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., gdyż z samej treści tych przepisów wynika, że wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Prawomocność materialna oznacza, że sąd obowiązany jest przyjąć, iż to, co orzeczono w prawomocnym orzeczeniu, jest dla niego wiążące. Jednakże wiązanie to ma swoje granice przedmiotowe i podmiotowe. Artykuł 365 k.p.c. nie określa wprost przedmiotowych granic mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia. Należy w tym względzie sięgać do art. 366 k.p.c., w którym wskazano przedmiotowe granice powagi rzeczy osądzonej. Powaga rzeczy osądzonej i moc wiążąca są bowiem dwoma aspektami prawomocności materialnej orzeczenia. W konsekwencji moc wiążąca obejmuje te ustalenia, które w związku z podstawą sporu stanowiły przedmiot rozstrzygnięcia. Natomiast przedmiot rozstrzygnięcia należy postrzegać biorąc pod uwagę żądanie pozwu i fakty przytoczone w celu jego uzasadnienia. Oznacza to, że nie są objęte mocą wiążącą między innymi ustalenia faktyczne i poglądy interpretacyjne, na których oparte zostało prawomocne orzeczenie (Wyrok SN z 17.02.2023 r., II CSKP 646/22, LEX nr 3549745).

W konsekwencji uznania zarzutów naruszenia prawa procesowego za niezasadne Sąd Okręgowy stwierdził, że na uwzględnienie nie zasługiwały również zarzuty naruszenia prawa materialnego. Skarżący zarzucił Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowania i błędny rozkład ciężaru dowodowego. Sąd Okręgowy zarzut ten uznał za chybiony i pragnie w tym zakresie odnieść się do ugruntowanego stanowiska Sądu Najwyższego, który podkreślił, że w postępowaniu z powództwa pracownika o

wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słusność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (Wyrok SN z 7.06.2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy wskazać, że powód nie udowodnił słusności swoich twierdzeń w zakresie istnienia pomiędzy nim a pozwanym stosunku pracy, który miałby uprawniać go do wynagrodzenia wobec powyższego w tym zakresie ciężar dowodu nie przeszedł na pozwanego wbrew twierdzeniom powoda. W ocenie Sądu Okręgowego to na powodzie (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) spoczywał ciężar dowodu w zakresie wykazania, że strony pozostawały w stosunku pracy. Powód jednak nie zdołał tego wykazać, nie zaoferował wystarczających dowodów w tym zakresie.

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanego. Powód jedynie współpracował z małżonką pozwanego, jednak nie można przyjąć za trafne twierdzeń powoda, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazuje, że był on pracownikiem pozwanego delegowanym do pracy u jego małżonki. Takie stanowisko nie ma poparcia w żadnych z przedstawionych dowodów. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił przesłanki zatrudnienia na podstawie stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., które mają decydujące znaczenie w niniejszej sprawie. Powód nie był podporządkowany małżonce pozwanego a tym bardziej samemu pozwanemu. Nie zostało udowodnione, aby w jakikolwiek sposób świadczył pracę na rzecz pozwanego i następnie został delegowany do pracy u jego małżonki. Powód wykonywał czynności na rzecz A. D. w ramach własnej działalności gospodarczej, nie podlegał on jej kierownictwu i nie był delegowany do pracy u pozwanego.

Potwierdzeniem istnienia stosunku pracy między stronami sporu, nie jest również i to, że został on przez pozwanego zgłoszony do ubezpieczeń społecznych, gdyż jak zastało wskazane miało to na celu jedynie umożliwienie mu otrzymania kredytu. Potwierdzili to zeznający w sprawie pozwany, a także świadkowie. Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że relacje wzajemnych świadczeń tak zostały ułożone, że obu stronom odpowiadały przez czas objęty żądaniem pozwu, ale w żaden sposób Sąd Rejonowy nie dopatrył się w ich wzajemnych relacjach cech stosunku pracy. Powód nie wykazał przede wszystkim pracy pod kierownictwem, w podporządkowaniu pracowniczym. Nie udowodnił w jakim zakresie wykonywał pracę i jakiego rodzaju były to czynności oraz że było to w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że czynności świadczące o nawiązaniu stosunku pracy były pozorne i dokonane w celu uzyskania przez powoda kredytu. Wszelkie dowody wskazywały bowiem, że to właśnie w ten sposób strony doszły do porozumienia. Powód współpracował jedynie z małżonką pozwanego i za powyższe otrzymał wynagrodzenie w formie gotówkowej.

Ponadto, należy podnieść, że zarzut naruszenia art. 65 k.c. w zw. z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 22 § 1 k.p. nie jest zasadny. Jak wskazuje się w orzecznictwie strony zawierające umowę mogą - co do zasady - ułożyć stosunek prawny według swojego uznania. Swoboda stron przy zawieraniu umów (art. 353¹ k.c.) nie jest jednak nieograniczona, gdyż o jej granicach stanowi: właściwość (natura) stosunku prawnego, ustawa oraz zasady współżycia społecznego. Oznacza to, że strony są zobligowane do przestrzegania zasadniczych elementów stosunku zobowiązaniowego, czyli jego części składowych, które decydują o istocie tworzonego węzła prawnego. Zasadom wykładni określonym w art. 65 § 2 k.c. podlega także kwalifikacja prawna umowy wyrażona w nadanej jej przez strony nazwie. Nie ma ona jednak charakteru przesądzającego, gdyż decydująca jest istota umowy determinowana jej treścią, zgodnym zamiarem stron i celem umowy. Rzeczywisty rodzaj zobowiązania, ostatecznie - z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy - określa sąd (Postanowienie SN z 29.06.2022 r., I USK 405/21, LEX nr 3477815). W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że zamiarem stron nie było faktyczne pozostawanie w stosunku pracy. Strony nie zawarły umowy o pracę na piśmie ani ustnie, a zaświadczenie o zatrudnieniu nie miało na celu faktycznego nawiązania stosunku pracy, co zostało prawidłowo ustalone przez Sąd I instancji, który przeanalizował je pod względem właściwości stosunku prawnego, przesłanek ustawowych oraz zasad współżycia społecznego.

Reasumując Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd Rejonowy uznał, że strony nie zawarły ważnej umowy o pracę i nie pozostawały w stosunku pracy. Sąd II instancji z przyczyn, które zostały przedstawione, ocenił, że stanowisko apelującego odnośnie analizowanych zarzutów jest całkowicie bezzasadne.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie materiału dowodowego wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Zarzuty powoda podniesione w apelacji stanowiły natomiast jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, a powód nie wykazał zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną, o czym orzekł w pkt 2. sentencji wyroku.

Sąd Okręgowy w pkt 1. sentencji wyroku na podstawie art. 350 § 3 k.p.c. sprostował oczywistą omyłkę pisarską zawartą w wyroku Sądu I instancji z dnia 17 października 2022 r. poprzez wskazanie zamiast sygnatury akt „VI P 117/21” prawidłowej sygnatury „VI P 136/21”.

W pkt 3. sentencji wyroku Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zasądzając od powoda M. A. (1) na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w wysokości 1.800 zł ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.).

sędzia Małgorzata Jarząbek sędzia Monika Roslan-Karasińska sędzia Małgorzata Kosicka