

sygn. akt VII Pa 8/23

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

18 września 2023 r.

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

Przewodniczący: SSO Małgorzata Kosicka (spr.)

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Monika Rosłan-Karasińska

po rozpoznaniu 18 września 2023 r. na posiedzeniu niejawnym w Warszawie

sprawy z powództwa D. M.

przeciwko D. R. (...) D. R. Przedsiębiorstwo Usługowe

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie

z 30 listopada 2022 r., sygn. akt VI P 129/16

umarza postępowanie odwoławcze w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy;

oddala apelację w pozostałym zakresie;

zasądza od D. M. na rzecz D. R. (...) D. R. Przedsiębiorstwo Usługowe 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Renata Gąsior Małgorzata Kosicka Monika Rosłan-Karasińska

Sygn. akt VII Pa 8/23

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie wyrokiem z 30 listopada 2022 r. sygn. akt VI P 129/16 oddalił Powództwo D. M. przeciwko D. R. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. R. Przedsiębiorstwo Usługowe o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie, wynagrodzenie, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, sprostowanie świadectwa pracy oraz zasądził od Powoda D. M. na rzecz pozwanego D. R. 3120 zł z ustawowymi odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, a koszty procesu – wydatki poniesione w sprawie przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Sąd rejonowy ustalił, że powód w okresie od 15 lutego 2012 r. do 30 czerwca 2015 r. zatrudniony był na siłowni (...) jako trener. Pozwany prowadzi działalność gospodarczą od wielu lat w branży budowlanej, jednak chciał zainwestować w klub sportowy, a powód wydawał się idealny na managera takiego obiektu, ponieważ chwalił się doświadczeniem zawodowym w branży sportowej jako trener. W okresie wiosny 2015 r. pozwany zaproponował powodowi współpracę

w charakterze managera obiektu sportowego. Strony ustaliły, że miała to być spółka, a rozliczenie zysku miało być procentowe 50/50, a następnie 40/60. Z uwagi na brak doświadczenia w prowadzeniu klubu sportowego pozwany powierzył powodowi organizację klubu i spraw finansowych oraz kierowanie siłownią. Strony nieformalnie ustaliły, że w zamian za organizację i urządzenie siłowni powód będzie współnikiem i będą z pozwanym dzielić się zyskami. Powód nie wykonywał robót wykończeniowych na siłowni, które wykonała firma zewnętrzna. Przy wykonywaniu niektórych prac pomagał ojciec powoda. W czasie organizacji siłowni powód zajmował się wykonaniem strony internetowej, wizytówek, logo, zakupem maszyn na siłownię. Powód do siłowni wstawił również swój sprzęt, w tym sprzęt muzyczny. Do zakresu obowiązków powoda należało pisanie raportów, zakup materiałów do sprzątania. Powód wypłacał także pracownikowi - S. wynagrodzenie. Po otwarciu w lipcu 2015 r. siłowni (...) osobą zarządzającą siłownią został powód. Współpraca między powodem a pozwanym zakończyła się w lutym 2016 r. Pozwany powiedział powodowi, że nie jest to biznes na dwie osoby i że powód może przychodzić na siłownię, co drugi dzień, a w dni wolne układać kostkę w firmie pozwanego, co zdenerwowało powoda, który następnie zabrał z siłowni swój sprzęt siłowy i muzyczny.

Przebieg finansowy siłowni były ewidencjonowane w postaci raportów. Prowadził je D. M.. Wydatki były finansowane przez pozwanego, a czasami przez powoda. Powód nie wykonywał pracy w ramach pracowniczego stosunku pracy. Współpraca stron układała się źle od początku. W sierpniu Powód oświadczył, że musi udać się na urlop bez formalnego złożenia wniosku urlopowego i bez uzgodnienia tego z pozwanym. Powód wówczas przebywał na wczasach w K. z rodziną. Powód wykorzystał urlop w ilości 12 dni. Po zakończeniu współpracy pozwany wypłacił powodowi kwotę odpowiadającą 3 dniom ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (okoliczność w/w została przyznana przez powoda słuchanego na rozprawie 5 lipca 2019 r). Kwotę za pobyt w ośrodku powód opłacił ze swojego konta, ale wystawiono mu fakturę na firmę pozwanego. 1 lipca 2015 r. powód podpisał z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku wiceprezesa, dyrektora zarządzającego oraz trenera. Strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 1750 zł. Umowa została zawarta, by powód posiadał ubezpieczenie. 12 listopada 2015 r. powodowi wypowiedziano dotychczasowe warunki umowy o pracę. Obniżony został także wymiar czasu pracy do połowy wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia do kwoty 875 zł miesięcznie. Zmieniono również stanowisko pracy – na trenera. 1 grudnia 2015 r. strony podpisały umowę na czas nieokreślony w połowie wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem 875 zł brutto na stanowisku trenera. Aneks z 1 stycznia 2016 r. ustalono, że wynagrodzenie zasadnicze w połowie wymiaru czasu pracy na stanowisku trenera wynosić będzie 925 zł. Siłownia funkcjonowała w dni powszednie w godzinach od 8.00 do 22.00, w soboty i niedziele między 9.00 a 17.00. Sala niekiedy była zamykana przez powoda, przez pozwanego lub przez pracownika S. L.. Powód przebywał na siłowni w różnych godzinach, wychodził z niej, kiedy chciał, nie ewidencjonował wyjść i przyjść do pracy. Pracował w soboty i niedziele, ale również tego nie ewidencjonował. D. R. również nie kontrolował czasu pracy D. M.. W prowadzeniu siłowni poza powodem, pozwanemu pomagał jego syn, żona powoda i żona pozwanego, a na recepcji siłowni pracowała S. L.. Nie była prowadzona ewidencja czasu pracy wskazująca kto i kiedy pracował w poszczególne dni tygodnia. Stosunki między stronami stały się coraz bardziej napięte. Z jednej strony rosła frustracja pozwanego, który zainwestował w siłownię znaczne środki finansowe, z drugiej strony powód nie przykładał się do pracy w oczekiwany sposób. Pozwany postanowił zarządzić w tym czasie kontrolę finansów klubu, która to kontrola ujawniła nadużycia powoda oraz przywłaszczenie mienia. Przebieg finansowy były ewidencjonowane przez powoda w postaci raportów. Powód do raportów kasowych wpisywał ręcznie przychody i rozchody klubu, ponadto miał prowadzić ewidencję sprzedaży. W sprawie zasad ewidencjonowania przychodów D. M. bezpośrednio kontaktował się z księgową. Powód sam pobierał gotówkę z kasy, którą traktował jako wspólne pieniądze. Przy dokonywaniu wypłaty wpisywał adnotację (...). Kwoty należne powodowi za okres od 1 lipca 2015 r. do 21 stycznia 2016 r. z tytułu wynagrodzenia wynosiły 7551,89 zł, a powód pobrał z kasy 14 400 zł, z której się nie rozliczył. Ustalona różnica stanowiła nadpłatę dokonaną przez pozwanego na rzecz powoda. Powód w trakcie pracy u pozwanego nie zgłaszał, że nie otrzymywał wynagrodzenia. Nie podpisywał także listy płac. Powód nie ewidencjonował sprzedaży kartonów, co spowodowało konsekwencje podatkowe pozwanego względem urzędu skarbowego wobec przekroczenia obrotu powodującego obowiązek rozliczania się za pomocą kasy fiskalnej. Pozwany musiał poprawiać deklaracje VAT oraz złożyć w urzędzie skarbowym czynny żal. 21 stycznia 2016 r. powód udał się na zwolnienie lekarskie na którym przebywał do 3 marca 2016 r. 29 lutego 2016 r. powód wysłał do pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy wskazując jako przyczynę nieotrzymanie wynagrodzenia za okres od lipca

2015 r. do stycznia 2016 r. Oświadczenie to zostało przesłane i doręczone pozwanemu drogą elektroniczną 2 marca 2016 r. Powód wysłał je również drogą pocztową. List je zawierający doręczono pozwanemu 11 marca 2016 r.

7 marca 2016 r. doręczono powodowi oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia datowane na 3 marca 2016 r. Pozwany wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę fałszowanie dokumentów finansowych, wysuwanie fałszywych oskarżeń wobec pracodawcy oraz brak zaangażowania. 21 marca 2016 r. pozwany wystawił powodowi świadectwo pracy i wysłał je 24 marca 2016 r. na adres zamieszkania powoda. Po otrzymaniu świadectwa pracy powód 4 kwietnia 2016 r. wysłał do pozwanego wnioski o sprostowanie świadectwa pracy z 21 marca 2016 r. (doręzonego 29 marca 2016 r.) w którym wnosił o zmianę zawartych w pkt 3 ustęp „a” informacji, poprzez ich usunięcie i w ich miejsce wpisanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 poprzez wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy i zmianę zawartych w punkcie 4 ust. 1 informacji poprzez ich usunięcie i w ich miejsce wpisanie, że pracownik w roku kalendarzowym, w którym ustalił stosunek pracy nie wykorzystał ani jednego dnia urlopu wypoczynkowego, z przysługujących mu 13 dni urlopu, zaś ekwiwalent został mu wypłacony jedynie za 3 dni urlopu. 8 kwietnia 2016 r. powód otrzymał od pozwanego negatywną odpowiedź na swój wniosek w związku z czym wniósł pozew o sprostowanie świadectwa pracy. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 925 zł.

Powyższych ustaleń sąd rejonowy dokonał na podstawie całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, zeznań stron oraz przesłuchanych w toku postępowania świadków w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy oraz opinii biegłych. Sąd oparł się również o dokumenty zawarte w aktach osobowych powoda i złożone do akt postępowania, których rzetelność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron poza wpisami powoda w raportach adnotacji „D”. Sąd rejonowy zaznaczył, że zeznania świadków nie powiązanych rodzinnie z żadną ze stron miały niewielką wartość dowodową w kwestiach, które wymagały dokonania istotnych ustaleń będących podstawą żądań powoda. Świadczenie ci mieli znikomą wiedzę co do faktycznego czasu pracy powoda, ich zeznania oparte były na tym co przy okazji będąc na siłowni byli w stanie zauważyć i zapamiętać. Sąd rejonowy zaznaczył, że co do zasady trudno odmówić wiarygodności zeznaniom tych świadków. Natomiast na podstawie ich zeznań przy braku ewidencji czasu powoda trudno było ustalić w jakim czasie D. M. rzeczywiście pracował zważywszy, że czas ten obejmował m.in. dni ustawowo wolne od pracy. Sąd wskazał, że z zeznań słuchanych świadków wynika, że widywali oni powoda na siłowni w różnych godzinach, a niektórzy świadkowie zeznali, że Ppowoda nie było na siłowni podczas gdy oni tam byli. Jeśli chodzi o zeznania świadków powiązanych rodzinnie sąd ocenił je z dużą ostrożnością zważywszy, że przedstawiały one stan faktyczny korzystny dla stron postępowania, ale nie zostały potwierdzone innym materiałem dowodowym który byłby przekonujący dla sądu. Sąd rejonowy w sposób szczegółowy przeanalizował zeznania świadków wskazując którym zeznaniom i dlaczego dał wiarę, a którym odmówił dania wiary.

Świadek J. G. księgowa pozwanego zeznała, że siłownią miał kierować D. M. w imieniu właściciela. Świadek potwierdziła, że powód wypłacał z kasy kwoty w różnej wysokości. Świadek zeznała, że dokonała rozliczenia gotówki, którą powód pobrał z kasy, Była to kwota 15 021 zł, natomiast należne wynagrodzenie za pracę to kwota 8322 zł. W związku z tym nadpłata wynosiła 6698 zł. W prowadzeniu siłowni poza powodem pomagał mu syn, czasami żona. W sierpniu powód przebywał na urlopie wypoczynkowym siedem dni. Za trzy dni został mu wypłacony ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Przepływy finansowe były ewidencjonowane w postaci raportów. Prowadził je D. M. na polecenie D. R.. Wydatki były finansowane przez pozwanego. Zeznania tego świadka sąd uznał za wiarygodne, poza kwotami, które zostały wyliczone przez biegłą z zakresu rachunkowości w innej wysokości.

Świadek S. L. - pracownik pozwanego zeznała, że powód miał dostęp do kasy, świadek widziała osobiście, że powód brał pieniądze - było to często. W tym zakresie sąd dał jej wiarę. Co do zeznań świadka w zakresie finansowania wczasów przez powoda ze środków pozwanego sąd nie dał świadkowi wiary, bowiem zeznania były mało przekonujące. Wiedza świadka wynikała z interpretacji rozmów, które usłyszała. Sąd dał wiarę świadkowi w zakresie jej wiedzy, że powód był na urlopie, ponieważ jako pracownik pozwanego osobiście mogła stwierdzić nieobecność powoda w pracy w tym czasie. Poza tym, D. M. nie kwestionował wyjazdu w sierpniu 2015 r. na urlop do K.. Poza tym świadek zeznała, że powód w pracy był raz rano, raz wieczorem. Wychodził z pracy, kiedy chciał. Świadek nie potwierdziła, że powód pracował od godziny 8.00 do 22.00. Do siłowni przychodziła żona powoda i pozwanego oraz synowie pozwanego.

Ćwiczyli i przebywali na siłowni. Siłownie otwierały różne osoby. Był to powód, pozwany, a czasami świadek. Pozwany wypłacał powodowi zaliczki. Świadek potwierdziła, że powód pomagał pozwanemu w organizacji siłowni. Powód nie wykonywał robót aranżacyjnych w siłowni przed 1 lipca 2015 r. Wykonała to firma zewnętrzna. Pomagał również syn pozwanego. Jednocześnie świadek zeznała, że wie o tym ze słyszenia, ponieważ w siłowni rozpoczęła pracę od 1 lipca 2015 r.

Świadek M. P. (1) - żona powoda zeznała, że jej mąż pracował cały dzień od godziny 8.00 do 22.00 z godzinną przerwą. Zeznała, że jej mąż otwierał i zamykał siłownię. Zeznania tego świadka, w ocenie sądu, w tym zakresie są mało wiarygodne, gdyż nie są spójne z zeznaniami pozostałych świadków. Świadek zeznała, że na początku była to słowna umowa spółki w ramach, której pozwany miał finansować spółkę a powód ją zorganizować i że powód na to się zgodził. Powód organizował także sprzęt. Zeznała, że powód ostatecznie finansował również zakup sprzętu. Zeznała, także, że ani synowie, ani żona pozwanego nie pomagali na siłowni (zeznania nie znalazły potwierdzenia w zeznaniach innych świadków). Stwierdziła, że pracowała ze S. na zmiany w godzinach od 8.00 do 15.00 i od 15.00 do 22.00. Zeznała również, że wydatki, np. na zakup odżywek oraz sprzętu były dokumentowane w raportach i pochodziły z ich oszczędności. Pozwany pomagał na siłowni. Pozwany i księgowa wydali polecenie, by świadek i pozwany zaniżali dochody, a mianowicie, by do książki przychodów co miesiąc wpisywać 1600 zł mniej oraz, że pozwany po otwarciu siłowni nie miał środków, żeby finansować siłownię i pożyczał pieniądze. Zeznała, że jej mąż wypłacał pieniądze, które dokładał do kasy. Świadek nie potrafiła wyjaśnić, dlaczego w raportach nie ma zapisów, że były to wpłaty.

Świadek K. R. zeznał, że pracuje w firmie swojego ojca - pozwanego od początku „kiedy trzeba było”. To było w 2015 r. Pomagała też jego mama (żona pozwanego) i brat, pracował też pozwany (ojciec świadka), w weekendy, kiedy zastępował świadka. Zeznania świadka znalazły potwierdzenie w zeznaniach innych świadków nie powiązanych rodzinnie z żadną ze stron. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostają zeznania świadka w zakresie tego jak powód zachowywał się w stosunku do niektórych osób uczęszczających na siłownię, głównie młodych kobiet. Świadek zeznał, że powód wziął z kasy kwotę 12 tys. zł na wyjazd na wakacje. Zeznania w tym zakresie częściowo znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Świadek nie potwierdził, że powód pracował od godziny 8.00 do 22.00 - zeznał: „jeśli siedział dłużej to te godziny odbierał później”. Świadek potwierdził, że widział jak powód brał pieniądze z kasy. Zeznał, że M. P. (1) nie pracowała u pozwanego. Przebywała w siłowni raz na jakiś czas. Siłownię zamykał powód i pozwany. Od października świadek pracował jako recepcjonista, musiał to godzić ze studiami. W wakacje pracował w weekendy. Zeznał, że powód pracował wcześniej w siłowni (...). Sąd nie dał wiary świadkowi, że powód pomagał w siłowni dopiero po jej otwarciu, ponieważ pozwany w swoim stanowisku nie kwestionował, że powód pomagał mu w organizowaniu siłowni jeszcze przed jej otwarciem. Świadek zeznał również, że zdarzało się, że powód przywłaszczał odżywki. Pozwany o tym wiedział, ale nie reagował. Świadek również zeznał, że z uwagi na brak zaangażowania trenera (powoda) oraz droższą wodę i odżywki siłownia straciła klientów. Świadek potwierdził, że powód założył profil siłowni. Świadek zeznał, że pozwany nie dokładał się do siłowni. W kluczowych dla rozstrzygnięcia kwestiach sąd zeznania świadka uznał za wiarygodne, ponieważ znalazły one potwierdzenie w zeznaniach innych świadków.

Świadek E. Z. (1) zeznała, że powód pracował w siłowni K. w W. do czerwca i mówił, że bierze się za otwieranie własnej siłowni. Z obserwacji świadka wynika, że powód i pozwany porozumieli się co do współwłaścicielstwa i że otwierają biznes, a przed otwarciem tej siłowni powód zaczął to organizować, załatwiał sprzęt, w lipcu nastąpiło otwarcie siłowni. Następnie pozwany chciał zrobić z powoda pracownika. Świadek bywała na siłowni w różnych godzinach w zależności od tego kiedy kończyła pracę (w godz. 15,00, 18,00, 19,00). Na siłowni pracowały dwie kobiety na recepcji, Powód był praktycznie zawsze i pozwany też tam był. Na recepcji kobiety pracowały na zmiany (P. M. i S.). Bywał na siłowni jeden z synów pozwanego. Świadek zeznała, że zawsze gdy bywała w siłowni to powód tam był, po czym świadek zeznała, że nie interesował ją plan dnia powoda i nie wie w jakich godzinach powód pracował. Zeznania świadka, w ocenie sądu były mało precyzyjne, miały charakter bardziej oceny niż wskazujący na fakty mające istotne znaczenie dla sprawy.

Świadek I. O. zeznała, że w siłowni Atleta bywała od września trzy, cztery razy w tygodniu, rano i wieczorem. Przychodziła również w weekendy. Gdy świadek przychodziła na siłownię powód tam był. Żona powoda była na

recepcji, obsługiwała klientów, przyjmowała karty. Powód zajmował się wszystkim. Był na recepcji, nieraz pomagał w ćwiczeniach, dwa razy widziała pozwanego na siłowni. Sąd rejonowy ocenił te zeznania jako wiarygodne.

Świadek S. U. zeznał, że słyszał (będąc na grillu), że pozwany mówił, że z powodem zakłada spółkę – siłownię. Świadek zeznał, że uczęszczał na siłownię w godzinach porannych trzy razy w tygodniu i widywał powoda, jego żonę siedzącą na portierni - czasami pracowali razem czasami zamiennie. Świadek widywał również S.. Świadek nie widział synów pozwanego. W rozmowie z powodem świadek dowiedział się, że powód inwestował jakieś środki, ale świadek nie miał wiedzy, ile. Świadek nie wiedział w jakich godzinach powód pracował i zeznał „był na okrągło”. Świadek potwierdził, że powód przewoził sprzęt do siłowni z P., bo dał mu numer telefonu, do znajomego który prowadził transport. Zeznania te sąd rejonowy ocenił jako wiarygodne, ale mało konkretne.

Świadek M. M. (2) - ojciec powoda zeznał, że od kwietnia do maja 2016 r. pracował na siłowni przy różnych robotach. Powód zajmował się oprzyrządowaniem gimnastycznym. Świadek słyszał, że powód miał być współnikiem pozwanego. Widywał żonę powoda która sprzątała. Świadek zeznał, że jego syn i synowa byli jednocześnie na siłowni. Ich dzieci były w tym czasie u żony świadka. Powód pracował od godziny 8.00 - dzwonił do świadka i wówczas świadek też przyjeżdżał. Świadek słyszał od powoda, że inwestuje swoje pieniądze w siłownię. Miała to być współpraca oparta o spółkę. Po otwarciu siłowni przebywał w niej powód, jego żona oraz Pani Z.. Sąd ocenił zeznania świadka jako wiarygodne, poza okolicznością, że powód pracował od godziny 8.00, ponieważ z zeznań innych świadków wynika, że powód przychodził w różnych godzinach do pracy, a zeznania świadka, że powód inwestował środki w wyposażenie siłowni znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków M. P. (1), A. O. oraz zeznaniach powoda.

Świadek A. O. – siostra powoda zeznała, że strony były współnikami. Powód zajmował się wyposażeniem, załatwiał sprzęty, szukał tych sprzętów i później całymi dniami pracował. Był obecny na siłowni codziennie praktycznie cały dzień – od otwarcia siłowni do jej zamknięcia, tj. od godziny 8.00 do godziny 22.00. W tym czasie rodzice powoda opiekowali się dziećmi powoda, ponieważ żona powoda też w tym czasie przebywała na siłowni. Innych pracowników nie było. Świadek nie widziała, by pozwany na siłowni coś robił. Powód miał również wkład finansowy, ale świadek nie potrafiła określić jaki. Powód również zajmował się wykończeniem siłowni, np. układał wykładzinę oraz był instruktorem na siłowni. Świadek zeznała, że często bywała do siłowni, żeby pomóc, np. w sprzątaniu, ale nie ćwiczyła. Trwało to maksymalnie do godziny. Sąd rejonowy wskazał, że w znacznej części zeznania dotyczyły okresu do otwarcia siłowni, a jeśli chodzi o czas pracy powoda na siłowni, nie znajdują one potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Świadek zeznała, że syn pozwanego pomagał przed otwarciem spółki, układał sprzęt, sprzątał. Pomagał również ojciec powoda. W tym zakresie sąd uznał zeznania za wiarygodne.

Sąd rejonowy zaznaczył, że świadek E. R. – żona pozwanego odmówiła składania zeznań.

Świadek I. G. zeznał, że korzystał z siłowni około czterech razy w tygodniu przez dwie godziny. Świadek nie miał wiedzy o godzinach pracy powoda, Nie pamiętał czy w okresie, kiedy był na siłowni był tam również powód. W czasie pobytu na siłowni widział żonę powoda i pracownicę o imieniu S., która zajmowała się przyjmowaniem klientów. Świadek również widział syna pozwanego - K., który pilnował porządku na siłowni i przyjmował klientów, trenował. Świadek słyszał, że pozwany mówił, że powód nie wykonywał swojej pracy i bardziej zajmował się kobietami niż mężczyznami. Świadek również potwierdził, że powód zajmował się załatwianiem sprzętu do siłowni. Sąd uznał zeznania za wiarygodne.

Świadek W. G. zeznała, że chodziła na siłownię razem z kolegą od września 4-5 razy w tygodniu w godzinach po 16.00 do 19.00 – 19.30. Świadek zeznała, że powód był trenerem i widywała go na siłowni. Jednak często zdarzało się, że świadek nie widziała powoda na siłowni lub widywała go na recepcji, świadek nie widziała, by powód kogoś trenował. Była też recepcjonistka S., również żona powoda bywała na siłowni, ale świadek nie wie w jakim charakterze - nie widziała, by siedziała na recepcji. Nigdy nie kupowała karnetów od żony powoda. Pozwanego zna tylko z tego, że ćwiczyła na siłowni, widywała go na siłowni, gdyż okazywała mu karnety. Od S. świadek kupowała karnety. Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Świadek A. K. zeznała, że chodziła na siłownię 3 razy w tygodniu – w październiku i listopadzie w godzinach od 17.00 do 19.00. Na siłowni z obsługi był powód, S. i pozwany, który siedział na rejestracji. U pozwanego zostawiała karnet i zabierała kluczyki. S. była recepcjonistką. Żona powodarównież siedziała na recepcji. Powód pracował na siłowni i pomagał osobom, które ćwiczyły. Powód nie zawsze był na sali ćwiczeń. Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Świadek M. P. (2) zeznał, że zna powoda i pozwanego. Miesiąc po otwarciu siłowni (...), w połowie wakacji przychodził ćwiczyć na siłownię w różnych godzinach porannych i wieczornych - ćwiczył około 1,5 godziny. Czasami obsługiwała go żona powoda. Powód pomagał przy trenowaniu. Na recepcji była też S., czasami pozwany też bywał na siłowni, również sam wykonywał treningi. Zdarzało się, że powoda nie było na siłowni. Czasami pozwany wydawał karnety i robił odżywki. Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Świadek A. B. zeznał, że poznał powoda na siłowni K., a na siłownię Atleta chodził trzy razy w tygodniu, gdzie przebywał około dwie godziny z reguły około godziny 18.00. Świadek widywał powoda na siłowni. Zdarzały się dni, kiedy świadek nie widział powoda na siłowni. Zdarzało się, że widział Powoda rano, a czasami wieczorem. Zeznał również, że była jedna recepcjonistka. Widywał żonę powoda, która z dzieckiem chodziła po siłowni. Zdaniem świadka, nie pracowała. Gdy na siłowni nie było powoda, to był pozwany, który chodził po Sali. Świadek płacił za siłownię raz powodowi, raz pozwanemu. M. P. (1) nie sprzedawała karnetów. Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Świadek W. M. zeznał, że poznał strony w siłowni K.. Powód był tam trenerem. Pozwany tam ćwiczył. Na siłownię (...) świadek chodził kilka miesięcy po otwarciu w godzinach popołudniowych około 17.00 – 19.00 i w soboty o godzinie 9.00. Widywał tam powoda na sali ćwiczeń, ale nie zawsze go widział. Zdarzało się, że siedział pozwany, czasami jego synowie. Były kobiety, które zmieniały się. Świadek przypominał imię S.. Świadek przypominał też żonę powoda, która „chyba ćwiczyła”. Siłownię kilka razy otwierał pozwany i kilka razy S. albo synowie pozwanego. Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Świadek R. S. zeznał, że widywał powoda na terenie siłowni w połowie czerwca, ale nie wie czy tam pracował. Siłownia wtedy jeszcze nie funkcjonowała. Świadek pomagał w wykańczaniu pomieszczeń adoptowanych na siłownię. Wszystkie czynności ustalał z pozwanym,. Było to między majem a lipcem. Świadek nie widział, by powód wtedy wykonywał jakieś czynności. Świadcowi się wydawało, że to pozwany jest głównym zainteresowanym. Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Świadek J. W. zeznał, że powód był trenerem u pozwanego, a pozwany pracodawcą powoda. Świadek pamiętał, że remont siłowni trwał od wiosny do jesieni 2-3 dni w tygodniu. Świadek pracował od 7.00 do 16.00. Powód był „wspólnikiem od wynajdowania maszyn” i od kupowania maszyn, a po otwarciu siłowni był trenerem. Słyszał, że powód i pozwany rozmawiali „co, gdzie rozwalić, gdzie i co ustawić”. Powód dawał wskazówki co do montażu sprzętu. W okresie prac przygotowawczych siłowni powód zachodził na chwilę - świadek widział go 5-6 razy. Widział, że pozwany dawał pieniądze na maszyny. Po otwarciu siłowni powód pokazywał, jak ćwiczyć. Świadek na recepcji widywał S.. Świadek zeznał, że pozwany nie znał się na siłowni, „znalazł współnika” i od tego był pan M.. Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Świadek W. G. zeznała, że widywała powoda na siłowni. Było to w okresie letnim 2015 r., kiedy chodziła na siłownię kilka razy w tygodniu, po godzinie 16. Treningi trwały około godziny. Świadek nie zawsze widziała powoda. Świadek pamiętała, że na recepcji była S., u której kupowała karnet na siłownię. Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Świadek J. G. (...) księgowa pozwanego zeznała, że pozwany przyszedł z powodem i przedstawił go, jako wiceprezesa. Było to w lipcu 2015 r. Powód miał zarządzać siłownią i kontaktować się z biurem rachunkowym. Obroty siłowni były na początku niskie. Powód prowadził raporty kasowe i przynosił je księgowej. Kiedy powód pojechał na wczasy to pozwany był wzburzony, bo powód pojechał za pieniądze z siłowni. W styczniu 2016 r. wybuchło nieporozumienie między powodem a pozwanym, ponieważ co innego wynikało z ewidencji i z raportów. Została zrobiona korekta do Urzędu Skarbowego i złożony czynny żal przez pozwanego. Powód nie mówił, że nie dostawał wynagrodzenia. Przychodził do księgowej i brał zaświadczenie o wynagrodzeniu. Powód przysłał dyscyplinarne zwolnienie, świadek

uznała to za niezasadne i wysłała powodowi wypowiedzenie za zaniedbanie finansów i ubliżenie pracodawcy. Świadek wyliczyła ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, Powód nie złożył wniosku urlopowego; przedstawił rachunek za pobyt na wczasach. Świadek nie miała wiedzy czy powód pieniądze brał dla siebie. Powód zatrudnił się u pozwanego 1 lipca 2015 r., a już w styczniu był na zwolnieniu lekarskim. Od grudnia raporty prowadził pozwany. Była lista płac. Powód jako wiceprezes miał obowiązek podpisać listę płac. Sąd uznał zeznania świadka za wiarygodne.

Powód D. M. zeznał, że w marcu pozwany zaproponował powodowi utworzenie siłowni. Na początku umówił się z pozwanym, że będą współnikami 50/50, a po pewnym czasie stwierdził, że będą współnikami 40/60. Organizację siłowni zaczął w kwietniu. Polegało to na zamawianiu sprzętu, doglądaniu robót, adaptacji pomieszczeń. Umowa o pracę została zawarta, by powód miał ubezpieczenie. Od lutego 2016 r. ich współpraca się zakończyła. Następnie pozwany powiedział, że to nie jest biznes na dwie osoby i że powód może przychodzić co drugi dzień na siłownię, a w dni wolne układać kostkę w firmie pozwanego, co zdenerwowało powoda, który z siłowni zabrał swój sprzęt siłowy i sprzęt muzyczny. Powód potwierdził, że to on rozwiązał umowę o pracę. Nie otrzymał wynagrodzenia, bo był w tzw. spółce z pozwanym i mieli się dzielić zyskami. Powód zeznał również, że nie ustalał z pozwanym żadnego wynagrodzenia, bo to nie była forma umowy o pracę. Powód zeznał, że na siłowni pracował on, jego żona i osoba o imieniu Ś.. Powód zeznał, że w okresie pracy był na urlopie wypoczynkowym 9 lub 10 dni. Powód również potwierdził, że otrzymał ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, „został rozliczony z ekwiwalentu”. Powód zeznał, że pracował na siłowni od poniedziałku do piątku od 8.00 do 22.00 - od 1 lipca do stycznia 2016. Pracował w soboty do końca grudnia, a w niedziele od połowy sierpnia do 15 stycznia - od 9.00 do 15.00. Sąd uznał, że zeznania nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, poza zeznaniami członków rodziny powoda. Żaden z innych świadków nie potwierdził, że powód pracował w takim wymiarze czasu pracy. Powód zeznał, że zmieniał się z żoną. Powód zeznał, że wydał 20 tys. zł na zakup luster, podłogę, saunę. Zakupów dokonywał za własne pieniądze, ale bez faktury na dane pozwanego. W siłowni powód zajmował się wydawaniem karnetów i obsługą klientów. Siłownię zamykał o 22.00 razem z pozwanym. Dienne utargi były przekazywane dla pozwanego, bez pokwitowania, bo pozwany miał do niego zaufanie. Zeznania w tym zakresie sąd ocenił jako niewiarygodne, ponieważ nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Powód również zeznał, że nigdy nie otrzymał od pozwanego wynagrodzenia, nie było listy płac. Powód zeznał, że wyjazd na wakacje został opłacony z jego środków, ale został wystawiony rachunek na pozwanego, który go o to prosił. Powód zeznał również, że pozwany pożyczył od niego 15 tys. zł, których mu nie zwrócił. Również w tym zakresie zeznania zostały ocenione przez sąd jako niewiarygodne i nie znajdujące potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, np. umowie pożyczki. Ewidencję sprzedaży wypełniał powód, jego żona oraz pozwany. Zdarzało się, że pozwany siedział na recepcji i wydawał klucze. Od grudnia na recepcji pracował syn pozwanego. Zeznania ocenione jako częściowo niewiarygodne, gdyż nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Powód nie upominał się o wynagrodzenie, bo uważał, że jest współnikiem pozwanego. Powód traktował pieniądze w kasie jako wspólne pieniądze. Powód zeznał, że wysłał maila do pozwanego ( karty 14 i 15 a.s). Powód potwierdził, że złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowę o pracę i wysłał to drogą mailową i pocztą. Powód zeznał, że nie wie kto w raportach wpisywał literę „D” i brał pieniądze. W tym zakresie sąd uznał, że zeznania powoda są niewiarygodne, nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, a w szczególności w opinii z zakresu pisma ręcznego. Powód zeznał, że pozwany nigdy nie kwitował odbioru pieniędzy.

Pozwany D. R. zeznał, że jego podstawową działalnością jest działalność budowlana. Powód w siłowni pracował na stanowisku dyrektora zarządzającego, trenera, pracował na recepcji i siłowni,. Wcześniej rozmawiał z powodem na temat spółki. Pozwany obiecywał powodowi, że jeśli zajmie się siłownią to pozwany da mu jakiś procent. W czasie organizacji siłowni powód zajmował się wykonaniem strony internetowej, wizytówek, logo, zakupem maszyn na siłownię. Do zakresu obowiązków powoda należało pisanie raportów, załatwianie odżywek. Wypłacał też pracownikowi - S. wynagrodzenie. Pozwany nie był zadowolony z pracy powoda, Powód przychodził po południu na siłownię. Siłownię otwierała S.. Ponadto na siłownię przychodziła żona pozwanego, jego synowie. Siłownia była czynna w godzinach od 8.00 do 22.00. Pozwany zeznał, że powód sam sobie brał wynagrodzenie, bo był dyrektorem zarządzającym. Pozwany zeznał, że powód w sierpniu z rodziną wyjechał na wczasy, co opłacił pieniędzmi z kasy. Zeznania te zostały przez sąd ocenione jako niewiarygodne, ponieważ nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, a w szczególności wyciągu z konta bankowego powoda, z którego wynika, że kwoty na wyjazd

były opłacone z konta bankowego powoda. Pozwany potwierdził, że otrzymał oświadczenie powoda o rozwiązaniu z nim umowę o pracę. Znajomy pozwanego robił remont siłowni, na co pozwany wydał 250 tys. złotych. Od kwietnia do końca czerwca 2015 r. powód pracował w siłowni (...). U pozwanego był zarejestrowany od 1 lipca. Powód sam sobie wypłacał wynagrodzenie. Siłownia była zamykana przez pozwanego, S. lub powoda. Na początku było mało ludzi na siłowni i powód przychodził po południu. Pozwany potwierdził otrzymanie maila z 2 marca i dołączony załącznik, w którym powód napisał, że pozwany był słabym pracodawcą. Pozwany powierzył powodowi prowadzenie siłowni, a także kontakty z księgową. Powód dysponował pieniędzmi. Pozwany nie brał na początku utargu. Dostęp do raportów kasowych miał powód i jego żona, która na siłownię przychodziła z dziećmi. Pozwany zeznał, że powód roztrwonił 14 tys. złotych. Zeznania pozwanego sąd uznał za wiarygodne w znacznej części.

Ponadto sąd rejonowy wskazał, że opinia biegłego za zakresu badania pisma ręcznego i dokumentów E. K. potwierdziły, że wszelkie wpisy w raportach kasowych zostały nakreślone przez powoda. Strony nie kwestionowały opinii, a sąd uznał opinię za wiarygodną. Opinia biegłej E. Z. (2), w ocenie sądu również była wiarygodna. Z uwagi na opinię z zakresu pisma ręcznego i dokumentów sąd przychylił się do wariantu drugiego sporządzonej opinii, którego pozwany nie kwestionował. Z raportów kasowych oraz opinii biegłego z zakresu badania pisma wynika, że powód pobierał gotówkę samodzielnie. W przeciwnym razie należałoby dojść do niezgodnego z zasadami doświadczenia życiowego wniosku, że powód przez cały okres zatrudnienia godził się na pracę bez wypłacenia wynagrodzenia i dodatkowo nie podejmował żadnych działań w celu wypłaty wynagrodzenia i taki stan utrzymywał się przez kilka miesięcy. W opinii uzupełniającej biegła E. Z. (2) wyliczyła wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 lipca 2015 r. do 21 stycznia 2016 r. na kwotę 28 822,58 zł w oparciu o twierdzenia powoda co do ilości przepracowanych godzin. Sąd rejonowy nie dał wiary opinii, bowiem biegła dokonała wyliczeń powoda jedynie w kategoriach matematycznych obliczeń, które były kwestionowane przez stronę pozwaną. Twierdzenia powoda co do liczby dni pracy uznano za niewiarygodne również i z tej przyczyny, że do wyliczeń powód wskazywał dni ustawowo wolne od pracy, a mianowicie 15 sierpnia, 1 i 11 listopada, 25 i 26 grudnia, Nowy Rok i 6 stycznia 2016 r., kiedy siłownia nie funkcjonowała. Z zeznań świadków, którym sąd dał wiarę wynika, że powód pracował w różnych godzinach.

**Przechodząc do rozważań, sąd rejonowy** powołał się na art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Natomiast według art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. W myśl natomiast art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd rejonowy podkreślił, że w jego ocenie, ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu obciążają stronę, która nie dopełniła ciężącego na niej obowiązku. Jeżeli zatem materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstawy do dokonania odpowiednich ustaleń faktycznych w myśl twierdzeń jednej ze stron, sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. Sąd wskazał, że należy to rozumieć w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał. Powód powinien więc wykazać okoliczności faktyczne, decydujące o spełnieniu przesłanek materialnoprawnych dochodzonych przez niego żądań. Na pozwanym spoczywał natomiast ciężar wykazania okoliczności, które w jego ocenie uzasadniają podniesione przeciwko żądaniu pozwu zarzuty.

Kolejno sąd wskazał, że podstawę prawną roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od 1 kwietnia 2015 r. do 1 lipca 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stanowi art. 189 k.p.c., zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny istnieje wówczas, gdy występuje stan niepewności, co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości. Powództwo o ustalenie jest niedopuszczalne, gdy istnieje możliwość wytoczenia powództwa o świadczenie, w takich sytuacjach brak jest bowiem interesu prawnego, gdyż ustalenie jest tylko przesłanką do uwzględnienia roszczenia o świadczenie. Artykuł 189 k.p.c. nie znajduje zastosowania wtedy, gdy ochrony swoich

praw można dochodzić w drodze powództwa o świadczenie albo o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa. Sąd Rejonowy wskazał, że w jego ocenie, nie budzi wątpliwości, że powód miał interes prawy w żądaniu ustalenia, że łączyła go z pozwanym umowa o pracę na czas od 1 kwietnia 2015 r. do 1 lipca 2015 r. jednak podkreślił, że postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie doprowadziło sąd do konstatacji, że w tym okresie strony nie pozostawały w pracowniczym stosunku pracy. Przeświadczenie to wynika z ustaleń samych stron co było okolicznością przyznaną przez obie strony sporu. Bezsporne jest, że w tym okresie strony podejmowały przedkontraktowe uzgodnienia dotyczące zawarcia umowy spółki. Był to okres, kiedy powód i pozwany planowali wspólną współpracę w związku z działalnością siłowni. Sąd rejonowy podkreślił, że powód i pozwany w zeznaniach jednoznacznie potwierdzili, że mieli dzielić się zyskiem. Postępowanie dowodowe doprowadziło do ustaleń, że powód nie podlegał regułom ewidencjonowania swojego czasu pracy, co oznaczałoby, że miał elastyczny czas pracy, co zresztą potwierdzają świadkowie - klienci siłowni którzy zeznali, że nie zawsze widzieli powoda na siłowni.

Sąd rejonowy podkreślił, że w jego ocenie powód nie wykazał, że pozostawał w stosunku pracy z pozwanym w okresie od 1 kwietnia do 30 czerwca 2015 r. w rozumieniu art. 22 kodeksu pracy, zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Powód zachowywał się zdecydowanie jak osoba, która była przekonana, że siłownia będzie prowadzona na zasadzie podziału zysków w ramach spółki prowadzonej z D. R.. Sąd powołał się na zeznania świadków przesłuchanych w sprawie, które wskazywały na to, że pomiędzy stronami miała zostać zawarta spółka, a powód miał zostać udziałowcem, zatem uznać należałoby, że roszczenie powoda ma inny charakter niż wynikający ze stosunku pracy. W ocenie sądu również umowy o pracę zawarte po 1 lipca 2015 miały charakter pozorny, sprzeczny z art. 22 kodeksu pracy, a zatem nieważny. Sąd rejonowy powołał się na art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.k. wskazując na nieważność umowy o pracę i zaznaczając, że postępowanie dowodowe wskazuje, że powód zachowywał się jak współwłaściciel siłowni. Inwestował w działalność siłowni, dysponował gotówką firmy, którą wypłacał z kasy chociaż nie wynikało to z zakresu jego pisemnego zakresu obowiązków, udzielał sobie urlopu wypoczynkowego – bez wiedzy pozwanego, wydatek związany z pobytem na urlopie wliczył w koszty siłowni pobierając na to fakturę, a umowę o pracę na stanowisku menadżerskim podpisał za najniższym wynagrodzeniem, co jest niezgodne z doświadczeniem życiowym ponieważ nie odpowiada to standardom płacowym osób zatrudnionych na stanowisku kierowniczym. Powód nie pracował również w systemie podporządkowania pracowniczego – nie miał przełożonego. Zdaniem sądu, powód podpisał umowę o pracę tylko dlatego, (jak sam zeznał) by posiadać ubezpieczenie społeczne. Powyższe cechy nie są istotą stosunku pracowniczego. Stanowisko sądu wzmocnione jest argumentacją, że strony pozostają w sporze sądowym przed sądem cywilnym w W. w związku z rozliczeniami związanymi z działalnością siłowni. W związku z tym pozwany nie miał obowiązku wystawić powodowi świadectwa pracy, a roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy jest niezasadne i podlegało oddaleniu.

Sąd rejonowy powołał się na art. 30 § 1 k.p. wskazując, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną; dla wywarcia skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy nie jest konieczna zgoda drugiej strony umowy o pracę. Sąd rejonowy wskazał ponadto, że rozpatrując niniejszą sprawę należało mieć też na uwadze, że ewentualne naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę nie pozbawia skuteczności tak złożonego oświadczenia woli. Zasada skuteczności wszelkich oświadczeń pracodawcy, jak też pracownika w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę wynika z brzmienia art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. Oznacza to, że nawet ustne oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy, choć niezgodne z przepisami prawa pracy, doprowadza do ustania tego stosunku (art. 30 § 3 k.p.). Nie jest to bowiem forma zastrzeżona pod rygorem nieważności, a jedynie dla celów dowodowych. W rozpoznawanym przypadku strony w różnym czasie podjęły jednostronne czynności prawne, z którymi można połączyć skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę. Do oświadczeń woli składanych przez strony stosunku pracy ma zastosowanie art. 61 w związku z art. 300 k.p. zgodnie z którym oświadczenie woli które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią. Sąd wskazał, że jak wynika z przyznanych przez obie strony okoliczności Powód 29 lutego 2016 r. skierował do pozwanego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z rażącej winy pracodawcy. Bezsporne jest również, że oświadczenie to doszło do wiadomości pozwanego 2 marca 2016 r. Dopiero 3 marca 2016 r., tj.

dzień później w odpowiedzi na otrzymane oświadczenie powoda pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, które doszło do wiadomości powoda 7 marca 2016 r. W związku z powyższym stosunek pracy, jeśli taki by istniał ustał 2 marca 2016 r. na skutek złożonego przez powoda oświadczenia, a nie następczego oświadczenia pozwanego. W tej sytuacji późniejsze oświadczenie pozwanego jest bezskuteczne co oznacza, że nie wywołuje żadnych skutków prawnych w sferze stosunku pracowniczego. Tym samym brak jest podstaw do żądania zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego, albowiem czynność ta nie wywarła skutku prawnego. Sąd rejonowy wskazał, że powód żądał również wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powołując się na art. 80 kodeksu pracy sąd podkreślił, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje wynagrodzenie tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Do obowiązków pracodawcy należy prowadzenie dokumentacji pracowniczej.

Następnie sąd rejonowy powołał się na treść art. 149 § 1 k.p. zgodnie z którym, pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Następnie sąd przywołał § 6 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r., poz. 2369) oraz pogląd wyrażony w doktrynie dotyczący tego, że to na pracodawcy ciąży obowiązek należytego wyliczenia i wypłacenia wynagrodzenia swojemu pracownikowi, a w razie procesu, to na nim spoczywa także obowiązek wykazania takiej wypłaty. Sąd rejonowy w tym miejscu powołał się również na orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym przedmiocie. Sąd I instancji wskazał, że ciężar dowodu co do zasady do prawidłowego dokonania wypłaty wynagrodzenia czy udzielenia urlopu wypoczynkowego spoczywa na pracodawcy (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W okolicznościach niniejszej sprawy pozwany nie przedstawił dokumentacji dotyczącej czasu pracy i wynagrodzenia powoda, a przy tym nie bez znaczenia jest, to że zamiarem stron było zawiązanie spółki w ramach prowadzenia wspólnej działalności gospodarczej o czym świadczy też to, że powód (jak wynika z jego zeznań) pieniądze w kasie traktował jak wspólne, nie podpisywał listy obecności ani listy płac. Inwestował w działalność siłowni, sam wypłacał środki pieniężne na własne cele, a umowę o pracę podpisał tylko dlatego, żeby posiadać ubezpieczenie społeczne – a to jak wskazano wyżej, nie jest istotą stosunku pracowniczego. Powód nie udowodnił, że wszystkie pieniądze, które wypłacał z kasy przeznaczał na cele siłowni. Skoro powód nie prowadził ewidencji czasu pracy, inwestował własne środki pieniężne w siłownię, sam pobierał pieniądze z kasy to oznacza, że traktował siebie jako współnika, a nie pracownika.

Kolejno sąd powołał przepis art. 128 § 1 k.p., zgodnie z którym czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Kolejno wskazano definicję czasu pracy w godzinach nadliczbowych i sąd przywołał przepis art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. Sąd rejonowy poddał pod rozważenie czy powód powinien uzyskać prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W okolicznościach niniejszej sprawy sąd uznał, że powód nie udowodnił, że pracował w okresie od 1 lipca 2015 r. do 30 listopada 2015 r. w godzinach od 8.00 do 22.00, a w ciągu dnia miał jedynie 1,5 godzinną przerwę na obiad w ramach stosunku pracy. Powód twierdził również, że był również zmuszony pracować we wszystkie weekendy i że w każdym tygodniu pracował 87,5 godziny z czego miał 47,5 nadgodzin. Powód wskazywał, że z dniem 1 grudnia 2015 r. został aneksem zmniejszony wymiar jego czasu pracy z pełnego na pół etatu. Powód twierdził również, że okresie od 1 grudnia 2015 r. do 21 stycznia 2016 r. pracował na rzecz pozwanego codziennie: w grudniu 2015 r. w godzinach od 8.00 do 22.00 z półtoragodzinną przerwą na obiad, a w styczniu 2016 r. w godzinach od 9.00 do 13.00 i od 16.00 do 22.00. Sąd I instancji zaznaczył, że postępowanie dowodowe wskazywało, że siłownia funkcjonowała w dni powszednie w godzinach od 8.00 do 22.00, w soboty i niedziele między 9.00 a 17.00. Powód nie był jedyną osobą pracującą na siłowni. Przebywał tam pozwany, żona pozwanego, jego synowie oraz żona powoda oraz pracownik zatrudniony na recepcji o imieniu S., co wynika z zeznań słuchanych świadków. Powód nie prowadził nawet prywatnej ewidencji czasu pracy, która potwierdzałaby rzeczywisty jego czas pracy. Na siłowni czuł się raczej jak współwłaściciel, kontaktował się z księgową w celu omówienia zasad ustalanie przychodu (tak by nie przekroczyć kwoty powodującej

obowiązek podatkowy VAT). Z zeznań słuchanych świadków nie wynika jednoznacznie w jakim czasie powód był gotów do pracy.

Jeśli chodzi o roszczenie powoda o wynagrodzenie zasadnicze, którego jak twierdził powód - nie otrzymał, sąd rejonowy wskazał, że również jest ono niezasadne. Nie bez znaczenia pozostaje okoliczność bezsporna, że w okresie od 1 lipca 2015 r. do 1 grudnia 2015 r. Powód był zatrudniony na stanowisku wiceprezesa, dyrektora zarządzającego, trenera, a zgodnie z art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup>, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Postępowanie dowodowe wykazało jednak, że powód pobrał znacznie więcej środków pieniężnych, niż wynikałoby to z podpisanej z pozwanym umowy.

Sąd rejonowy zaznaczył, że nawet gdyby przyjąć założenie, że powód był faktycznie pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy to należy przyjąć wariant drugi opinii biegłego z zakresu rachunkowości i księgowości – E. Z. (2), a mianowicie, że powód pracował w okresie od 1 lipca 2015 r. do stycznia 2016 r. i kwoty te pobierał z kasy. Kwoty należne powodowi za okres od 1 lipca 2015 r. do 21 stycznia 2016 r., zgodnie z zawartymi umowami z tytułu wynagrodzenia wynosiły 7551,89 zł, a powód pobrał z kasy kwotę 14 400 zł. Ustalona różnica stanowi nadpłatę dokonaną przez pozwanego na rzecz powoda.

Sąd powołał się na opinię biegłego sądowego z zakresu pisma, która potwierdza, że wpisy w raportach kasowych dotyczące wybierania gotówki z kasy były wpisami dokonanymi przez D. M.. Powód powinien podpisywać listę płac, ale tego nie robił. Zaznaczono, że trudno uznać za wiarygodne, że powód zatrudniony na stanowisku menadżera pracował wiele miesięcy bez jakiegokolwiek wynagrodzenia, a wręcz jak twierdził finansował pozwanego. W ocenie sądu rejonowego powód z uwagi na ustalenia dokonane z pozwanym traktował się jako nieformalny współwłaściciel siłowni, a nie jak pracownik, co potwierdzają okoliczności podpisania umowy o pracę w celu podlegania ubezpieczeniu społecznemu. Taka umowa w ocenie sądu o pracę miała charakter pozorny. W toku procesu powód przedstawił tylko własne wyliczenia nadgodzin, sporządzone z pamięci na potrzeby procesu. W zapiskach powoda brak jest informacji o jego zasadniczym czasie pracy, godzinach wyjść z zakładu pracy i godzinie zakończenia pracy.

Sąd wskazał, że w sprawie przesłuchano szereg niezależnych świadków, tj. osób ćwiczących w siłowni (...) gdzie pracował powód. Świadczyli, że ćwiczyli w godzinach porannych lub popołudniowo-wieczornych. Żaden ze świadków nie był w stanie potwierdzić czasu pracy wskazanego przez powoda w pozwie. Sąd zaznaczył, że gdyby powód pracował tak jak twierdził, osoby ćwiczące na siłowni powinni go widywać zawsze lub prawie zawsze. Tymczasem świadkowie zeznawali, że D. M. nie zawsze był obecny oraz że widywali pozwanego, członków jego rodziny a także M. P. (1). Powód nie przedstawił żadnych dowodów dotyczących czasu pracy w postaci dokumentów choć między stronami narastał konflikt od początku ich współpracy. Mając na uwadze powyższe, sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

Odnosząc się do żądania wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy sąd rejonowy odniósł się do art. 152 § 1 k.p. wedle którego pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Sąd wskazał, że nawet gdyby przyjąć, że powód był rzeczywiście pracownikiem w rozumieniu art. 22 k.p. to bezpodstawne są także roszczenia o ekwiwalent za niewykorzystany urlop. W 2015 r. był rokiem nawiązania stosunku pracy, Powód przebywał na urlopie od 1 do 12 sierpnia 2015 r. w K.. Natomiast rok 2016 był rokiem ustania stosunku pracy. Pozwany naliczył 3 dni zaległego urlopu i bezspornie przelał ekwiwalent na konto powoda już po wniesieniu pozwu, co zostało przez niego przyznane. W tej sytuacji również sprostowanie świadectwa pracy w taki sposób jakiego domaga się Powód w pozwie z 14 kwietnia 2016 r. uznano za niezasadne.

O kosztach procesu sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 z późn. zm.) zasądzając od powoda na rzecz pozwanego 3120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O nieuiszczonych kosztach sądowych sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 785).

**Apelacją z 8 lutego 2023 r. (data pisma)** powód D. M. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika zaskarżył powyższy wyrok w całości. Skarżący zarzucił wyrokowi:

#### I. Naruszenie prawa procesowego

##### a) Naruszenie przepisu art. 233 par 1 k.p.c.:

poprzez błędne uznanie, że wszystkie wypłaty z kasy zostały dokonane przez powoda D. M., podczas gdy w rzeczywistości wypłaty dokonane przez D. M. dotyczyły jedynie dwóch pozycji po 500 zł, w których był on wskazany jako (...), albo (...), zaś pozostałe wypłaty oznaczone m.in. jako (...) zostały dokonane bezpośrednio przez pozwanego D. R.,

poprzez błędne założenie przez sąd, że w aktach sprawy są dokumenty w postaci m.in. „raportów kasowych”, które by potwierdzały fakt pobierania przez powoda wynagrodzenia, podczas gdy dokument, na który powołuje się Sąd I instancji i pozwany nie nosi w żadnym wypadku znamion dokumentu, który mógłby potwierdzać zapłatę wynagrodzenia dla powoda, gdyż nie jest to lista płac i nie znajdują się na nim żadne adnotacje, że pobrane środki zostały przeznaczone na wynagrodzenie powoda,

poprzez błędne ustalenie, że pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za pracę, co rzekomo miało wynikać z zestawienia wypłat z kasy, w sytuacji, gdy te zestawienia przedstawiają nie tylko wypłaty dokonane przez powoda, ale w głównej mierze przez pozwanego,

poprzez błędne ustalenie, że powód otrzymał wynagrodzenie, w sytuacji, gdy jak wykazało postępowanie dowodowe wypłaty dokonywane przez powoda nie były nigdy przez niego dokonywane na własne wynagrodzenie, lecz na zakup produktów niezbędnych do funkcjonowania siłowni takich jak środki czystości, woda, mleko, suplementy, na co każdorazowo brał fakturę, którą przekazywał do księgowości pozwanego, aby ten mógł te pozycje zaksięgować jako koszty,

poprzez błędne ustalenie, że pozwany miał pretensje do powoda, że ten pobrał z kasy więcej środków niż miał otrzymać wynagrodzenia i w związku z czym, pozwany miał roszczenie do powoda o zwrot tych środków, w sytuacji gdy to pozwany w dniu 18 stycznia 2016 r. ze względu na swoją słabą sytuację finansową pożyczył od powoda kwotę 15 000 zł, której to obowiązek zwrotu wynika z prawomocnego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w Wołominie wydanego w sprawie I C 2097/17, co pokazuje jednocześnie, że pozwany nie miał już środków na funkcjonowanie siłowni, zaś brak zapłaty wynagrodzenia na rzecz powoda wynikał z jego problemów finansowych,

poprzez błędne ustalenie, że kontrola finansów zarządzana przez pozwanego ujawniła „nadużycia powoda oraz przywłaszczenie mienia” skoro to pozwany po rzekomej kontroli pożyczył od powoda 15 000 zł i to nie pozwany, a powód rozwiązał z pozwanym umowę o pracę powołując się m.in. na brak wypłaty przez pozwanego wynagrodzenia za pracę,

nielogiczne uznanie, że pozwany został oszukany przez powoda na kwoty, które ten pobrał z kasy, skoro pozwany w dniu 18 stycznia 2016 r., czyli de facto w ostatnich dniach współpracy stron pożyczył od powoda kwotę 15 000 zł, co zgodnie z logiką wskazuje, że jeśli pozwany naprawdę miałby jakieś nierozliczone sprawy z powodem to

z pewnością nie szukałby u niego możliwości pożyczki, a starałby się odzyskać rzekomo bezprawnie wypłacone przez powoda środki,

poprzez wybiórczą ocenę dowodów polegającą na pominięciu bez żadnego uzasadnienia zeznań M. P. (1), D. M., E. Z. (1) oraz innych świadków bezzasadnym uznaniu ich jako nieprzydatnym dla sprawy, podczas gdy z zeznań tych osób w sposób przejrzysty wynika zasadność dochodzonego przez powoda roszczenia, świadczenie przez powoda pracy na podstawie umowy o pracę, świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych oraz brak otrzymywania przez powoda wynagrodzenia za świadczoną pracę,

poprzez uznanie zeznań M. P. (1) za stronicze, przy jednoczesnym uznaniu braku stroniczości zeznań złożonych przez p. S. L. (partnerkę pozwanego), K. R. (syna pozwanego), jak i samego pozwanego, który to był żywnie zainteresowany uzyskaniem wyroku oddalającego powództwo,

poprzez błędne uznanie jedynie na podstawie zeznań pozwanego, że nie nadzorował on pracy powoda ani nie wydawał mu poleceń, podczas gdy z zeznań m.in. M. P. (1), E. Z. (1) jak również samego powoda wynika, że to pozwany był jego szefem, gdyż nadzorował pracę siłowni, pobierał utargi oraz ponosił głównie koszty utrzymania siłowni,

poprzez błędną ocenę stanu faktycznego sprawy prowadzącą do ustalenia, że powód w okresie od kwietnia 2015 do 1 lipca 2015 r. nie świadczył na rzecz pozwanego pracy, w sytuacji, gdy wszystkie podejmowane przez niego czynności nosiły znamiona stosunku pracy,

poprzez błędne uznanie, że dokument, na którym ewidencjonowane były wypływy z kasy stanowił jakikolwiek dowód zapłaty wynagrodzenia dla powoda i mógł być określany jako raport, w sytuacji, gdy każdy miał do niego dostęp i dokument ten w żaden sposób nie służył do ewidencji wynagrodzeń,

poprzez nielogiczne ustalenie, że wynagrodzenie dla powoda zostało przez pozwanego rozliczone, w sytuacji gdy to pozwany w toku procesu sam przyznał, że posiadał w tym czasie zatrudnionych kilkunastu innych pracowników i wszystkim wypłacał wynagrodzenie „na konto” czym jednocześnie potwierdzał swoją świadomość co do konieczności rozliczania się z pracownikami w sposób przejrzysty i niepozostawiający żadnych wątpliwości co do wzajemnych rozliczeń, podczas gdy z powodem miał rozliczyć wynagrodzenie jedynie na podstawie dokumentu, który zawiera zestawienie wypłat dokonywanych przez dwóch (...) i nie określających tytułu tych wypłat,

poprzez błędne uznanie, że nieprowadzenie przez pozwanego listy płac, było zdarzeniem obciążającym powoda, podczas gdy to pozwany jako pracodawca powinien być w stanie wykazać, że rozliczał się z powodem i móc być w stanie tę okoliczność udowodnić czego nie zrobił przez okres postępowania przed sądem 1 instancji,

- poprzez niesłuszne uznanie za wiarygodne zeznań świadka J. G. - księgowej pozwanego, podczas gdy osoba ta nigdy nie była świadkiem tego na jakie potrzeby powód przeznaczał pobierane kwoty, nigdy nie była w siłowni Atleta w W., a całą swoją widzę o sprawie czerpie jedynie z przekazu pozwanego,

- poprzez błędne uznanie, że umowa o pracę z powodem została zawarta jedynie na potrzeby posiadania przez powoda ubezpieczenia, a więc niejako dla pozorów, w sytuacji, gdy praca była przez powoda świadczona nie tylko w wymiarze pełnego etatu, ale też w godzinach nadliczbowych, co znalazło potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków, a ponadto żadna ze stron nie potwierdziła, że taki był cel jej zawarcia,

- poprzez dokonanie błędnych ustaleń dotyczących pracy powoda w godzinach nadliczbowych, w sytuacji, gdy przesłuchani w sprawie świadkowie, którzy bywali w siłowni w różne dni tygodnia o różnych porach dnia potwierdzili, że widywali powoda świadczącego pracę na rzecz pozwanego oraz to jaki był charakter obowiązków realizowanych przez powoda,

- nieuzasadnione uznanie przez sąd, iż pozwany nie określił z powodem ani godzin pracy, ani czasu w jakim miał on świadczyć pracę na rzecz siłowni, podczas gdy czas pracy powoda był w zasadzie określony ramami pracy siłowni,

- poprzez dowolną ocenę dowodów polegającą na uznaniu, że na recepcji pozwanemu pomagali jego członkowie rodziny (m. in. K. R. - syn), podczas gdy z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, oprócz Pana K. R. i pozwanego nikt nie potwierdził, aby p. K. R. kiedykolwiek obsługiwał recepcję, wydawał klucze do szafek, etc.

- poprzez błędne przyjęcie, że siłownia była w stanie funkcjonować zatrudniając tylko jedną recepcjonistkę (p. S. L.) zatrudnioną na podstawie umowy o pracę pracującą ok. 168 godzin miesięcznie, podczas gdy sama siłownia była otwarta ponad 430 godzin miesięcznie, zaś to powód musiał być w niej praktycznie przez cały czas, gdyż Pani S. L. oraz M. P. (1) ze względu na różny zakres obowiązków nie mogły wykonywać czynności powierzonych powodowi,

- poprzez wyprowadzenie z materiału dowodnego wniosków z niego niewynikających i sprzecznych z zebrany materiałem dowodowym, tj. uznanie, że powód przez wiele miesięcy nie upominał się u pozwanego o zapłatę przez niego wynagrodzenia za pracę, podczas gdy powód przez wiele miesięcy był przez pozwanego zwodzony wizją współpracy i zapłaty należnego wynagrodzenia przez co nie zgłaszała do pozwanego żadnych roszczeń, aż do momentu, kiedy doszło do konfliktu,

poprzez błędne przyjęcie, że praca przez powoda na siłowni w wymiarze nierzadko przekraczającym 300 godzin miesięcznie to „pomaganie”, które miało charakter jedynie umowy zawartej dla pozorów, podczas gdy praca wykonywana przez powoda nosiła wszelkie znamiona umowy o pracę, zaś uznanie, że powodowi w tym zakresie nie przysługują żadne wynagrodzenia (ani zasadnicze, ani tym bardziej za pracę w godzinach nadliczbowych) jest błędne i w konsekwencji prowadzi do tego, że powód nie dość, że zainwestował własne środki i czas w zorganizowanie siłowni, to dodatkowo nie otrzymał za przepracowane miesiące żadnego wynagrodzenia,

błędne przyjęcie przez sąd I instancji, że powód traktował pieniądze siłowni jako „wspólne” w sytuacji, gdy żadne zeznania tego nie potwierdzały, a takie ustalenie stoi w sprzeczności chociażby z udzieloną przez powoda pozwanemu pożyczką, która to pokazuje, że powód świadcząc pracę nie czuł się współnikiem pozwanego, lecz jego pracownikiem, gdyż w przypadku, gdyby był współnikiem to zwyczajnie dokapitalizowałby „spółkę”, a nie pożyczał pieniądze pozwanemu,

poprzez błędne przyjęcie przez sąd, że powód „umowę o pracę na stanowisku menadżerskim podpisał za najniższym wynagrodzeniem, co jest niezgodne z doświadczeniem życiowym, ponieważ nie odpowiada to standardom płacowym osób zatrudnionych na stanowisku kierowniczym” podczas gdy ustalenia co do kwoty wynagrodzenia, były przez strony dokonywane przy założeniu, że sytuacja powoda po „rozkreśczeniu” się siłowni ulegnie zmianie w spółnika, dlatego też powód godził się na takie wynagrodzenie w okresie, w którym siłownia dopiero miała się rozwijać,

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 k.c. poprzez błędne uznanie, że ciężar wykazania zapłaty mu wynagrodzenia spoczywał na powodzie, podczas gdy to pozwany powinien udowodnić w sposób prawidłowy, że rozliczył się z należnego powodowi wynagrodzenia.

Mając powyższe na względzie apelujący wniósł na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa w następującym zakresie i zasądzenie od pozwanego do powoda następujących kwot:

kwoty 2650 zł, tj. kwoty stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,

kwoty 1750 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w miesiącu lipcu 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności, tj. od 10 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty,

kwoty 1750 zł tytułem wynagrodzenie za pracę w miesiącu sierpniu 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności, tj. od 10 września 2015 r. do dnia zapłaty

kwoty 1750 zł tytułem wynagrodzenie za pracę w miesiącu wrześniu 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności, tj. od 10 października 2015 r. do dnia zapłaty,

kwoty 1750 zł tytułem wynagrodzenie za pracę w miesiącu październiku 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności, tj. od 10 listopada 2015 r. do dnia zapłaty,

kwoty 1750 zł tytułem wynagrodzenie za pracę w miesiącu listopadzie 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności, tj. od 10 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty,

kwoty 875 zł tytułem wynagrodzenie za pracę w miesiącu grudniu 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności, tj. od 10 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,

kwoty 875 zł tytułem wynagrodzenie za pracę w miesiącu styczniu 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności, tj. od 10 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,

kwoty 18 810 zł tytułem zapłaty za nadgodziny przepracowane przez powoda na rzecz pozwanego w okresie od 1 lipca 2015 r. do 30 listopada 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia rozszerzenia powództwa do dnia zapłaty,

kwoty 7551 zł tytułem zapłaty za nadgodziny przepracowane przez powoda na rzecz pozwanego w okresie od 1 grudnia 2015 r. do 21 stycznia 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia rozszerzenia powództwa do dnia zapłaty

oraz

sprostowania świadectwa pracy poprzez zmianę zawartych w pkt 3 ustęp „a” informacji, poprzez ich usunięcie i w ich miejsce wpisanie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 poprzez wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy,

a nadto

o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym wyodrębnionych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, zarówno za I, jak i za II instancję, o których zasądzenie w postępowaniu apelacyjnym wnoszę,

ewentualnie,

w razie nieuwzględnienia wniosków określonych w pkt. 1 i 2 powyżej, oraz z ostrożności procesowej na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. wnoszę o uchylenie wyroku sądu I instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji,

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że powód nie zgadza się z wyrokiem w całości, gdyż jest on dla niego niesprawiedliwy. W konsekwencji wydanego przez sąd wyroku powód został pozbawiony możliwości odzyskania wynagrodzenia, które wypracował przez miesiące codziennej pracy i stanowi on usankcjonowanie przez sąd wyzysku jakiego dopuszczał się pozwany wobec swoich pracowników, wykorzystując ich pracę, zwodząc ich, a w konsekwencji im nie płacąc. Zdaniem apelującego, głównym powodem wadliwego rozstrzygnięcia sądu było dokonanie przez niego ustalenia błędnego stanu faktycznego, który w żaden obiektywny sposób nie odnosił się do materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Ustalony stan faktyczny wynikał głównie z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. W ocenie powoda, sąd dokonał selektywnej oceny dowodów, która polegała na tym, że zeznania powoda oraz powołanych przez niego świadków traktowane były jako stronnicze, zaś zeznania samego pozwanego (jego bowiem świadkowie

w większości potwierdzali wersję powoda) sąd uznał jako wiążące i wiarygodne. Powód wskazał, że sąd I instancji bez żadnego uzasadnienia pominął zarówno jego zeznania, jak zeznania zawnioskowanych przez niego świadków i bezzasadnie uznał je jako nieprzydatne dla sprawy. W apelacji wskazano na okoliczność, że powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz w weekendy za co nie zostało mu wypłacone dodatkowe wynagrodzenie, a kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazane przez powoda w pozwie oraz w piśmie rozszerzającym powództwo były zasadne, co też znalazło potwierdzenie w sporządzonej przez biegłego sądowego opinii uzupełniającej uwzględniającej wariant wyliczeń, wg wersji przedstawionej przez powoda. Apelujący nie zgodził się z twierdzeniem sądu, że powód nie miał określonych ram czasowych pracy, skoro ramy te zawsze wyznaczały godziny pracy siłowni. Nie można było bowiem pozostawić siłowni bez odpowiedniego nadzoru, dlatego, też powód zawsze swoje godziny pracy uzgadniał z pozostałymi pracownikami i pozwanym, który uczestniczył przy procesie tworzenia grafiku czasu pracy. Grafiki te nigdy nie były jakoś formalizowane, gdyż stosunkowo dobre relacje panujące w momencie współpracy pomiędzy stronami tego nie wymagały. Większość rzeczy była z pozwanym uzgadniana ustnie. Zarówno zeznania powoda, jak i zawnioskowani świadkowie potwierdzają okoliczność świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy. Ponadto wskazano, że wbrew ustaleniom sądu, pozwany przez cały czas nie zapłacił powodowi ani jednego z umówionych wynagrodzeń. Ponadto pozwany na okoliczność tego, że płacił powodowi nie może przedstawić żadnych dowodów, które by to potwierdzały, w postaci chociażby wydruków przelewów, bądź pokwitowań odebrania przez powoda wynagrodzenia. Pozwany, skoro uważa, że płacił powodowi wynagrodzenie jako profesjonalista winien dysponować takimi dowodami. Brak przedstawienia przez pozwanego niniejszych dowodów należy uznać jako jednoznacznie za brak zapłaty wynagrodzenia. Ponadto podkreślono, że przyjęcie przez sąd, że powód pobierał jakieś środki bezpośrednio z kasy jest bezzasadne, gdyż przedłożone przez pozwanego „raporty” w żaden sposób nie dokumentuje okoliczności, na które powołuje się pozwany. Apelujący wskazał, że pierwsze z treści niniejszych raportów nie wynika jakiego podmiotu one dotyczą, oraz kto pobierał pieniądze i na jaki cel. Na niniejszych raportach brak jest jakiegokolwiek podpisu powoda, który potwierdzałby pobranie przez niego pieniędzy na poczet wynagrodzenia.

Powód wskazał, że wbrew twierdzeniom pozwanego nigdy nie opłacił pobytu za urlop ze środków pozwanego. To, że została wystawiona faktura na pozwanego to nie oznacza to, że te koszty zostały faktycznie przez pozwanego poniesione. Cały bowiem pobyt został zapłacony bezpośrednio z rachunku bankowego Powoda na rachunek pensjonatu. Fakt ten potwierdzają załączone do akt potwierdzenia przelewów. To, że rachunek został wystawiony na pozwanego wynikało tylko i wyłącznie z faktu, że pozwany zwrócił się do powoda z prośbą o wzięcie na niego rachunku, aby można było fakturę „wrzucić” w koszty działalności.

Zdaniem powoda, sąd także w sposób nieuzasadniony dokonał oceny stanowiska. Wbrew nazwie stanowiska, która mogłaby sugerować, że jest to szczebel menadżerski, do zadań powoda należało bieżące prowadzenie siłowni i sprawy z tym związane. Wszystkie kwestie finansowe, jak również księgowość były powierzone pozwanemu oraz zatrudnionej przez niego księgowej. Z obserwacji powoda wynika, że to pozwany ze swoją księgową w taki sposób manipulowali dochodami siłowni, aby nie przekraczały one limitu, który nakazywałby im zakup oraz zainstalowanie kasy fiskalnej. Próba obarczenia winą za całe zamieszanie powoda jest nieuprawniona, gdyż to powód, a pozwany miał interes w tym, aby wykazywać zaniżone przychody i nie ponosić kosztów związanych z posiadaniem kasy fiskalnej.

Apelujący nie zgodził się z ustaleniami sądu jakoby powód nie był zaangażowany w prowadzenie siłowni. W ocenie powoda, ze złożonych przez świadków w toku sprawy zeznań jasno wynika zarówno zakres obowiązków powoda, jak również wymiar jego czasu pracy. Co więcej świadkowie przesłuchani w sprawie potwierdzają, że zarówno ci co przychodzili ćwiczyć rano, jak również w innych porach dnia wskazali, że obsługą siłowni zajmował się powód. Świadkowie byli też w stanie precyzyjnie określić zakres jego obowiązków. Apelujący wskazał, że w jego ocenie Sąd bazował jedynie na zeznaniach pozwanego, które są nie tylko nielogiczne co i wewnętrznie sprzeczne. Dodatkowo zarzucił, że sąd dokonał oceny materiału dowodowego z pominięciem zasad doświadczenia życiowego, gdyż powód nie zgłaszała do pozwanego żadnych roszczeń, aż do momentu, kiedy doszło do konfliktu pomiędzy nimi. Wbrew ocenie sądu powód cały czas zgłaszał chęć otrzymania od pozwanego wynagrodzenia. Pozwany jednak cały czas zwodził go i odwlekał w czasie wypłatę wynagrodzenia, twierdząc, że zapłaci w późniejszym czasie. Dopiero kiedy między

stronami konflikt się zaognił, to powód zdał sobie sprawę, że jedynie na drodze postępowania będzie w stanie uzyskać od pozwanego należne mu wynagrodzenie.

Apelujący za nielogiczne uznał również ustalenia sądu odnośnie pożyczki udzielonej przez powoda pozwanemu 18 stycznia 2016 r. W ramach tej umowy powód pożyczył pozwanemu kwotę 15 000 zł. Pozwany ze względu na swoją sytuację finansową/ nie był w stanie zwrócić tej kwoty w ustalonym terminie, dlatego też powód zmuszony był skierować niniejszą sprawę do rozpoznania do Sądu Rejonowego w Wołominie. Sądu Rejonowy w Wołominie w sprawie toczącej się pod sygn. akt I C 2097/17 zasądził od pozwanego zwrot tej kwoty. Orzeczenie to jest prawomocne.

**W odpowiedzi na apelację** wniesiono o jej oddalenie w całości i pominięcie wniosków dowodowych zgłoszonych przez powoda oraz o przyznanie pozwanemu od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Pozwany wskazał, że apelacja stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami poczynionymi przez sąd rejonowy. Wskazano, że sąd prawidłowo ustalił, że to powód zarządzał całą siłownią, a siłownia stanowiła współwłasność powoda i pozwanego. Powód nie był w niej zatrudniony i nie można względem niego stosować zasad prawa pracy. Ponadto wskazano, że nawet gdyby uznać, że stosunek prawny stron ma znamiona pracownicze i nie jest pozorny, Powództwo podlegało zdaniem pozwanego oddaleniu, a wyrok odpowiada prawu. W takim jednak przypadku należy konsekwentnie przyjmować, że powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym jako wiceprezes i dyrektor zarządzający całą zorganizowaną częścią przedsiębiorstwa - klubem sportowym, co ma znaczenie dla zakresu jego obowiązkowi oceny jego roszczeń, w tym dot. nadgodzin, na co zwrócił uwagę również sąd rejonowy.

#### **Sąd okręgowy zważył, co następuje:**

Na wstępie należy zauważyć, że w toku postępowania przed sądem okręgowym przedstawiono świadectwo pracy D. M. wystawione 15 czerwca 2023 r. zawierające informację o zatrudnieniu w firmie (...) przedsiębiorstw usługowo - rekreacyjne (...) - Siłownia (...) w okresie od 1 lipca 2015 r. do 2 marca 2016 r. w wymiarze 1/2 etatu. Do rozwiązania umowy doszło na podstawie art. 55§ 1<sup>(1)</sup> k.p.

Podczas rozprawy 29 czerwca 2023 r. pełnomocnik powoda cofnął roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania stosunku pracy, ale podtrzymał powództwo w zakresie żądania sprostowania pkt 6 ust 1 co do wykorzystania urlopu wypoczynkowego i wypłacenia ekwiwalentu z tego tytułu. Sąd określił pełnomocnikowi powoda termin 14 dni do ostatecznego sprecyzowania żądania w zakresie sprostowania pkt 6 ust. 1 świadectwa pracy i pismem z 13 lipca 2023 r. pełnomocnik powoda wskazał, że powód nie żąda sprostowania świadectwa pracy w zakresie punktu 6 ust. 1 (protokół rozprawy z 29 czerwca 2023 r. k.720—721 a.s., pismo z 13 lipca 2023 r. k. 724 a.s.). Wobec powyższego postępowanie odwoławcze w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectw należało umorzyć.

Dlatego też sąd okręgowy w punkcie 1 wyroku umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy podstawie art. 355 k.p.c.

Odnosząc się do przedstawionych przez powoda zarzutów dotyczących pozostałych roszczeń należało uznać, że apelacja jest nieuzasadniona.

Sąd okręgowy zważył, że zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, mającą moc zasady prawnej, sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124). Może przy tym dokonać ustaleń faktycznych, sprzecznych z ustaleniami stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku, nawet na podstawie zeznań świadków lub stron przesłuchanych wyłącznie w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego, jednakże - jak podkreślił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanej uchwały - dokonanie w drugiej instancji odmiennych ustaleń bez przeprowadzenia dowodów z zeznań świadków czy przesłuchania stron jest uzasadnione w sytuacji, w której dowody te mają jednoznaczną wymowę, a ocena sądu pierwszej instancji jest oczywiście błędna. Same, nawet poważne, wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez

sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice zakreślone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska.

Sąd Najwyższy wskazał przy tym, że jest oczywiste, że sąd drugiej instancji, dokonując odmiennych ustaleń faktycznych na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji, powinien poddać ten materiał swojej własnej ocenie oraz, że ocena ta powinna uwzględniać zasady określone w art. 233 § 1 k.p.c. Z przepisu tego wynika, że ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, dlatego sąd powinien ocenić wszystkie przeprowadzone dowody i uwzględnić wszystkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Innymi słowy, nie wolno sądowi oceniać poszczególnych dowodów w oderwaniu od reszty materiału dowodowego.

W ocenie sądu okręgowego, sąd rejonowy jedynie częściowo dokonał prawidłowej analizy materiału dowodowego, przez co częściowo tylko poczynił prawidłowe ustalenia w zakresie stanu faktycznego. Sąd okręgowy nie podzielił bowiem ustaleń faktycznych, które doprowadziły sąd rejonowy do uznania, że stron nie łączył stosunek pracy. Mimo tego, ostatecznie jednak zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Z podniesionych w apelacji zarzutów, w pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty dotyczące naruszenia przez sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 lipca 2004 r., sygn. akt II CK 409/03). W tym zakresie osiã zarzutów apelacji były przywołane w apelacji uchybienia art. 233 § 1 k.p.c. sprowadzające się do dokonania przez sąd rejonowy błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę wyrokowania. W tym zakresie wskazać należy, że art. 233 § 1 k.p.c. i wyrażona w nim zasada swobodnej oceny dowodów narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie 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. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; z 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; z 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99; z 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98).

Jeżeli z danego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99; postanowienie z 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99; wyrok z 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99). Dokonując analizy materiału dowodowego sąd powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc wskazanie 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.

Obraza przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem czy zasadami nauki, albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże poczynione są w oparciu tylko o część materiału dowodowego, z pominięciem pozostałej części tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 26 kwietnia 2018 r., V A Ga 130/18). Ocena dowodów dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego powinna opierać się na zasadach logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Powinna być także dokonana z punktu widzenia celowości i racjonalności podejmowanych przez uczestników określonych czynności (operacji) gospodarczych, finansowych i prawnych oraz ich życiowego prawdopodobieństwa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2018 r., II CSK 241/17). Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego, a granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. Czynniki logiczny oznacza, że sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Rozumowanie sędziego z reguły ma charakter rozumowania dedukcyjnego (rzadziej redukcyjnego), powinien on zatem kierować się określonymi schematami, przewidzianymi w logice formalnej dla tego typu rozumowania. W konsekwencji między wnioskami sądu, które wyprowadza on przy ocenie poszczególnych dowodów, nie mogą istnieć sprzeczności, a wszystkie wnioski muszą stanowić logiczną całość (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20 kwietnia 2018 r., I A Ca 1438/17). W ramach swobody oceny dowodów, mieści się też wybór określonych dowodów spośród dowodów zgromadzonych, pozwalających na rekonstrukcję istotnych w sprawie faktów. Sytuacja, w której w sprawie pozostają zgromadzone dowody mogące prowadzić do wzajemnie wykluczających się wniosków, jest sytuacją immanentnie związaną z kontradiktoryjnym procesem sądowym. Weryfikacja zatem dowodów i wybór przez sąd orzekający w pierwszej instancji określonej grupy dowodów, na podstawie których sąd odtwarza okoliczności, które w świetle przepisów prawa materialnego stanowią o istotnych w sprawie faktach stanowi realizację jednej z płaszczyzn swobodnej oceny dowodów. Powiązanie przy tym wynikających z dowodów tych wniosków w zgodzie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyklucza możliwość skutecznego zdyskwalifikowania dokonanej przez sąd oceny, tylko z tej przyczyny, że w procesie zgromadzono też dowody, prowadzące do innych, niż wyprowadzone przez sąd pierwszej instancji, wniosków (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 8 maja 2018 r., I AGa 33/18).

Przenosząc cytowane wyżej poglądy judykatury na tło podniesionych w apelacji zarzutów sąd okręgowy dopatrywał się innych niż wskazane na wstępie nieprawidłowości w ustaleniach poczynionych przez sąd rejonowy w zakresie okoliczności składających się na stan faktyczny sprawy. Jakkolwiek sąd rejonowy zebrał w toku postępowania w pierwszej instancji trwającego kilka lat bogaty materiał dowodowy, obejmujący liczną dokumentację przedłożoną przez obie strony, dowody z przeprowadzonych opinii biegłych, dowody z zeznań świadków, jak również dowody z przesłuchania stron i tak obszerny materiał dowodowy zebrany mógł stanowić podstawę do prawidłowego i szczegółowego ustalenia okoliczności istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy, jednak nie przyczyniło się to do poprowadzenia przez ten sąd rozumowania skutkującego sformułowaniem logicznej konkluzji w zakresie istnienia stosunku pracy.

Należy bowiem zaznaczyć, że strony prowadziły pisemną dokumentację łączącego ich stosunku prawnego ze wszystkimi rygorami wymaganymi przez kodeks pracy. Powód wykonywał swoje obowiązki w zakresie wskazanym przez pozwanego i stosownie do jego poleceń. Wykonywanie czynności z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem pozwanego siłą rzeczy eliminowało niektóre obowiązki powoda wobec pracodawcy, w tym w szczególności wykonywanie pracy w ściśle określonych godzinach pracy, ponieważ charakter tych czynności wymagał pracy w czasie wyznaczonym zakresem tych obowiązków. Jakkolwiek zatem strony planowały ułożyć stosunki prawne jako wspólnicy

spółki, to ostatecznie zostały one sformalizowane w stosunku pracowniczym i tak faktycznie były wykonywane, z tym tylko, że zajmujący stanowisko kierownicze powód samodzielnie organizował sobie pracę. Zarówno określone w umowie o pracę stanowisko powoda, jak i zakres powierzonych mu zadań nie może bowiem budzić wątpliwości, że powód był osobą zarządzającą w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 k. p.

Zgodnie tym przepisem pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W k.p. oraz doktrynie prawa pracy brak jest definicji legalnej omawianego pojęcia. Niemniej jednak praktyka orzecznicza pozwoliła na wypracowanie kryteriów pozwalających na zdefiniowanie „pracownika zarządzającego”. Pierwszy z nich - to element przedmiotowy - dotyczy wyodrębnienia stanowiącej przedmiot zarządzania komórki organizacyjnej, o drugim zaś przesądza zakres obowiązków służbowych kierownika.

W celu uznania danej komórki za wyodrębnioną w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> k.p. konieczne jest jej formalne i faktyczne wydzielenie w strukturze danego zakładu pracy. Nie ma przy tym znaczenia nazwa wyodrębnionej jednostki (oddział, wydział, departament, sekcja), liczba zatrudnionych pracowników, czy też rodzaj powierzonych zadań. Istotną rolę w tym kontekście odgrywają akty regulujące ustrój i wewnętrzną organizację pracodawcy (np. statut, umowa spółki z o.o., regulamin organizacyjny czy uchwała odpowiednich organów), ustanawiające formalne wyodrębnienie danej komórki w strukturze zakładu pracy. O kryterium wyodrębnienia w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> k.p. przesądza zatem posiadanie przez komórkę pewnej autonomii organizacyjnej. Pod względem podmiotowym natomiast, kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej może być ten pracownik, którego obowiązki wyłącznie lub w przeważającej mierze dotyczą organizowania pracy podległych pracowników i kierowania nimi. Jego zadania należy zasadniczo podzielić na dwie grupy. Po pierwsze, chodzi o uprawnienia i obowiązki związane z kierowaniem pracą podwładnych pracowników (wydawanie poleceń służbowych, gospodarowanie ich czasem pracy, udzielanie urlopów, zatwierdzanie listy płac). Po drugie zaś, o czynności dotyczące organizacji procesu pracy, gwarantujące terminowe i niewadliwe wykonanie powierzonych zadań.

Tożsamy kierunek wykładni prezentuje również w swych judykatach Sąd Najwyższy. Kierownicy, którzy – podobnie jak osoby zarządzające zakładem pracy – sprawują funkcję zarządzania, tyle że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki organizacyjnej, mogą być objęci regulacją art. 151<sup>4</sup> k.p. (wyrok z 10 lutego 2009 r., II PK 149/08). Oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, ale także faktyczny sposób realizacji funkcji kierowniczej, zwłaszcza to, czy pracownik ten organizował i nadzorował pracę innych członków zespołu, organizował ich czas pracy, udzielał im zwolnień od pracy, czy wreszcie podejmował decyzje dotyczące zatrudniania nowych pracowników w danej komórce organizacyjnej (wyrok z 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04). Brak podwładnych i współpraca z podmiotami zewnętrznymi przemawia przeciwko uznaniu stanowiska za kierownicze (wyrok z 4 czerwca 2008 r., II PK 326/08). Podobnie, jeżeli pracownik wykonuje pracę na równi z innymi członkami zespołu nie będzie traktowany jako kierownik w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> k.p. (tak w wyroku z 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04). Ostatecznie uzasadniony pozostaje wniosek, że realizacja obowiązków omawianych kierowników polega na wykonywaniu czynności zarządzania (w tym kierowania podległym personelem) w celu zapewnienia właściwego funkcjonowania wyodrębnionej części zakładu pracy.

Przekładając powyższe uwagi na grunt rozpatrywanej sprawy, sąd okręgowy uznał, że bezsprzecznie powód z racji powierzonych mu zadań i miejsca zajmowanego w strukturze organizacyjnej pozwanego pracodawcy był pracownikiem kierującym w imieniu pracodawcy tym zakładem pracy, tj. siłownią, a zatem był osobą zarządzającą.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy, sąd okręgowy uznał za uzasadniony zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., który w realiach rozpoznawanej sprawy łączy się z treścią art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Stosunek pracy wyróżnia się zatem koniecznością osobistego

wykonywania pracy, podporządkowania pracownika, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. Warto dodać, że w stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się przy tym do niewykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania ustalonej dla danej dziedziny pracy normy pracy w obowiązującej normie wydajności lub w obu tych miernikach równocześnie, co nie występuje w stosunkach cywilnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 lutego 1979 r., II URN 19/79). O zawarciu umowy o pracę decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy. Ten sam bowiem rodzaj pracy, w zależności od okoliczności jej wykonywania, może być świadczony na różnej podstawie prawnej. Dla stosunku pracy charakterystyczne jest realizowanie go w ramach pracy skooperowanej w zespole pracowniczym oraz w sposób ciągły, powtarzający się w danym okresie. Nie jest dopuszczalne zastępowanie umowy o pracę, umową cywilnoprawną w tych wszystkich przypadkach, w których stosunek prawny łączący strony wykazuje istotne cechy umowy o pracę. Umowa o świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00).

Sąd okręgowy nie podzielił rozważań sądu pierwszej instancji, które wskazywały, że nie można uznać pracy wykonywanej w siłowni przez powoda jako pracownika w rozumieniu kodeksu pracy - w szczególności w zakresie ustalenia, że powód korzystał z prerogatyw właścicielskich, a czynności pozwanej dotyczyły nadzorowania przedsięwzięcia, a nie pracy powoda w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., przez co pozwany nie został uznany za pracodawcę.

W ocenie sądu okręgowego niezasadnie ustalono, że powód zachowywał się jak współwłaściciel siłowni, a nie jak pracownik. Okoliczność, że **powód zarządzał siłownią, przychodził do niej i wychodził, kiedy chciał, przebywając w różnych godzinach, nie ewidencjonował swoich przyjsów i wyjść i w tym zakresie nie podlegał kontroli pozwanej nie świadczy, w ocenie sądu okręgowego, że powód utracił przez to status pracownika zarządzającego. Zwrócić należy bowiem uwagę, że swoboda wykonywania czynności zgodnie z wiedzą i doświadczeniem życiowym wynikała z faktu, że pozwany nie ma wiedzy o funkcjonowaniu siłowni i w tym zakresie zdał się na powoda. Nie niweczy to jednak podległości służbowej powoda wobec pozwanej. Okoliczność, że D. M. prowadził raporty kasowe, do których wpisywał ręcznie przychody i rozchody klubu i dostarczał je księgowej, a nadto dysponował również gotówką z kasy, dokonując zakupów odżywek i chemii, świadczy w ocenie sądu okręgowego, że czynności te powód wykonywał jako osoba zarządzająca siłownią w zakresie udzielonego przez pozwanej umocowania wynikającego z umowy o pracę.**

**W kontekście powyższego okoliczność, że powód dostarczył do siłowni swój sprzęt (w tym muzyczny) nie obala w ocenie sądu, zasadności uznania łączącego strony stosunku prawnego za stosunek pracowniczy zwłaszcza, że do dostarczenia tego sprzętu doszło jeszcze w okresie, gdy strony planowały ten stosunek prawny ułożyć inaczej, tj. na zasadzie wspólnego prowadzenia przedsiębiorstwa.**

Sąd okręgowy podziela przy tym ocenę, że powód nie podołał ciężarowi dowodu w zakresie ustalenia nawiązania stosunku pracy przed 1 lipca 2015 r., kiedy powód był zatrudniony w innej siłowni jako trener, co dyskwalifikuje roszczenia z tym związane. Sąd rejonowy precyzyjnie wskazał, dlaczego nie można było przyjąć, że stosunek pracy nawiązał się przed 1 lipca 2015 r. Przytoczył szczegółowo ustalenia dotyczące projektowanej spółki oraz zakres obowiązków, które miał wówczas powód, zachowujący się jak współnik współorganizujący przedsięwzięcie. To w tamtym okresie powód współfinansował częściowo zakupy w klubie, nabywając niektóre lustra oraz wyposażenie saun.

W powyższym zakresie zarzuty apelacji odnoszące się do istnienia stosunku pracy między stronami były zatem uzasadnione co do okresu po 1 lipca 2015 r.

Pozostałe zarzuty w apelacji dotyczące naruszenia przez sąd rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. miały charakter polemiczny, polegały na prezentacji własnej interpretacji poszczególnych dowodów oraz stanowiły wyraz subiektywnej oceny zdarzeń strony powodowej, pozostających w oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w toku postępowania przed sądem rejonowym.

W pozostałym zakresie sąd okręgowy podzielił zarówno ustalenia faktyczne, jak i dokonaną przez sąd pierwszej instancji ocenę prawną roszczeń powoda, w szczególności w zakresie uznania, że wynagrodzenie powoda zostało uiszczone, ponieważ z zebranego w toku postępowania materiału dowodowego wynika, że pobrał on z kasy więcej pieniędzy niż należałoby mu się zgodnie z umową.

Sąd okręgowy, mając na uwadze w/w konstatację, że strony łączył stosunek pracy, uznał za nieuzasadnione roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Powód nie wykazał faktycznej liczby tych godzin, a materiał dowodowy nie pozwolił nawet na zastosowanie instytucji „zasądzenia odpowiedniej sumy”, zamiast ustalenia rzeczywistej kwoty należności za godziny nadliczbowe.

Sąd okręgowy zważył, że stosownie do treści art. 322 k.p.c, jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Jak wynika z treści art. 322 k.p.c, do spraw wymienionych w tym przepisie zalicza się między innymi sprawy o dochody, w której to kategorii spraw mieszczą się bezspornie także sprawy o wynagrodzenie ze stosunku pracy. W tym przypadku, pracownikowi przysługuje dochód w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy, zaś ewentualny brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania, uprawnia i zarazem zobowiązuje sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według jego oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007r., I PK 61/07, publik. Lex Nr 425504). W orzecznictwie i doktrynie nie jest też sporne, że zastosowanie przez sąd art. 322 k.p.c. podlega kontroli w postępowaniu apelacyjnym na takich samych zasadach jak swobodna ocena dowodów, o której mowa w art. 233 § 1 k.p.c, ale też podkreśla się, że uznanie przez sąd, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione powinno wynikać stąd, że pomimo przeprowadzenia - zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności - postępowania dowodowego - wysokość żądania nie została ściśle ustalona. Chodzi więc wyłącznie o sytuację, w której powód wyczerpał dostępne i znane mu środki dowodowe, i nie zachodzi też ewentualność dowodu z inicjatywy sądu na podstawie art. 232 k.p.c, a mimo to wysokość żądania pozostaje nieudowodniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 1976r., I CR 954/75, publik. Lex Nr 7795). Szczególnie dużo miejsca poświęcono problematyce zastosowania art. 322 k.p.c, w orzecznictwie Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nieprzestrzegania przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby czasu pracy, ustalenie wynagrodzenia może wprawdzie nastąpić według zasad z art. 322 k.p.c, jednakże za naruszenie tego przepisu należy uznać zarówno taką sytuację, w której tego przepisu nie zastosowano pomimo istnienia ku temu przesłanek, jak i taką sytuację kiedy został on zastosowany pomimo braku podstaw do jego zastosowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 sierpnia 2015r., III PK 152/14, publik. Lex Nr 1938287, wyrok z 17 lutego 2009r., I PK 160/02, publik. Lex Nr 507994). Źródłem takiego stanowiska należy dopatrywać się po pierwsze w charakterze normy z art. 322 k.p.c, który jest przecież przepisem procesowym, a nie przepisem prawa materialnego, po drugie zaś w tym, że jako przepis prawa procesowego, nakazuje oceniać „odpowiednią sumę” należnego powodowi dochodu poprzez pryzmat przepisów prawa materialnego. W tym konkretnym przypadku będzie chodziło o przepisy rozdziału V, VI i VII - praca w godzinach nadliczbowych, praca w porze nocnej i praca w niedziele i święta, Działu VI - czas pracy, kodeksu pracy. Prawidłowe zastosowanie tego przepisu wymaga więc przede wszystkim wskazania faktów z których wynika, że ściśle udowodnienie żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione oraz okoliczności przemawiających za taką a nie inną wysokością odpowiedniej sumy wynagrodzenia.

Tymczasem świadkowie widywali powoda nieregularnie lub sporadycznie w siłowni. Powód nie prowadził też prywatnej ewidencji czasu pracy, która potwierdzałaby rzeczywisty jego czas pracy. Powód nie wykazał zatem, że kwota objęta pozwem stanowi odpowiednią sumę w rozumieniu art. 322 k.p.c.

Odnosząc się do obowiązku pracodawcy w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika, sąd okręgowy podziela poglądy Sądu Najwyższego, że „w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne)” (wyrok Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08, OSNP 2010/23-24/289). Taki obowiązek pracodawcy nie dotyczy jednak pracownika zarządzającego, albowiem powołany wyżej art. 151<sup>4</sup> § 1 k. p. wyłącza uprawnienie powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych..

W zakresie roszczenia powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, sąd okręgowy uznał, że skoro do rozwiązania umowy doszło na skutek oświadczenia powoda złożonego w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k. p., to brak jest podstaw do uwzględnienia tego roszczenia.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów apelacji, sąd okręgowy zaznacza, że nie stanowi również dowolnego ani bezpodstawnego ustalenia sądu rejonowego, że w prowadzeniu siłowni pomagali członkowie rodziny pozwanego. Znajduje ono oparcie w szeregu środków dowodowych wskazanych w uzasadnieniu wyroku. Wbrew argumentacji przedstawionej w apelacji, sąd rejonowy skrupulatnie przeanalizował stan faktyczny oraz porozumienia między stronami. Istotna część uzasadnienia wyroku poświęcona jest ocenie materiału dowodowego. Sąd rejonowy nie tylko szczegółowo ocenił zeznania poszczególnych świadków i stron, ale również wskazał, w jakim zakresie i dlaczego daje lub nie daje im wiary. W efekcie uzyskano w części obejmującej roszczenia wskazane w pozwie - poprawne i precyzyjne ustalenia faktyczne, które odpowiadają prawdzie obiektywnej, czyli tym okolicznościom, które rzeczywiście miały miejsce między stronami. Nie sposób zgodzić się z apelującym, że ocena materiału dowodowego przez sąd rejonowy była w tym zakresie w jakimkolwiek stopniu wybiórcza.

Podsumowując, mimo opisanych na wstępie uwag, podniesione w apelacji zarzuty nie mogły skutkować uchynieniem bądź zmianą kwestionowanego wyroku sądu rejonowego. Wobec tego apelacja strony pozwanej polegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c., o czym sąd okręgowy orzekł w punkcie II wyroku.

O kosztach postępowania za instancję odwoławczą sąd okręgowy orzekł w pkt III wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zasądając od D. M. na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w wysokości 1350 zł ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1935).

Renata Gąsior Małgorzata Kosicka Monika Roslan-Karasińska