

IV P 75/21 upr

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 listopada 2021 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 4 listopada 2021 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **A. J.**

przeciwko **J. K.**

o wynagrodzenie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki A. J. na rzecz pozwanego J. K. kwotę 1.800,00 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem kosztów procesu,

III. nakazuje pobrać od powódki na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 500,00 zł (pięćset złotych) tytułem opłaty poniesionej tymczasowo przez Skarb Państwa.

Sędzia Andrzej Kurzych

IV P 75/21

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 grudnia 2020 r. powódka A. J. wniosła o zasądzenie od pozwanego J. K. kwoty 10.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od września do grudnia 2019 r. z ustawowymi odsetkami od dat i kwot wskazanych w piśmie z dnia 3 lutego 2021 r. oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że we wrześniu 2019 r. została zatrudniona przez pozwanego na stanowisku sprzedawcy – florysta na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Wykonywała pracę w kwiaciarni o nazwie „ (...) w W.. Pozwany obiecał jej zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Kwota umówionego wynagrodzenia wynosiła 2.500,00 zł. Praca w kwiaciarni przekraczała umówioną liczbę godzin, tj. od 9:00 do 17:00. Zaczynała się o 5 rano dwa razy w tygodniu, a kończyła często po 20:00, a bywało, że o 24:00. Powódka nie mogła liczyć na pomoc syna pozwanego, który zachowywał się jak właściciel kwiaciarni. Powódka posiadała środki na życia i zgodziła się na danie czasu na rozkręcenie interesu. Po dwóch miesiącach była jednak pewna, że pozwany nie chce uregulować należnego powódce wynagrodzenia. Powódka nie miała świadomości, że pozwany nie zgłosił jej do ZUS. W listopadzie powódka złożyła pisemne wypowiedzenie z miesięcznym okresem wypowiedzenia dając tym samym czas pozwanemu na uregulowanie zaległego wynagrodzenia. Syn pozwanego K. K. (1) podał wypowiedzenie mówiąc, że zamyka interes, a powódka nie zarobiła na swoje wynagrodzenie. Kwiaciarnia została zamknięta z dniem 30 grudnia 2019 r. Do tej pory żadne mediacje nie odniosły skutku.

Nakazem zapłaty z dnia 22 marca 2021 r. Sąd zasądziła na rzecz powódki dochodzoną pozwem kwotę (k. 7 akt).

W sprzeciwie pozwany wniósł o oddalenie powództwa i obciążenie powódki kosztami procesu. W uzasadnieniu wskazał, że powódka i syn pozwanego - K. K. (1) pozostawali w nieformalnym związku partnerskim od około grudnia 2018 r. do około czerwca 2020 r. Latem 2019 r. powódka i K. K. (1) zamieszkali w domu pozwanego. Do tej pory pracowali w N. (...), lecz podjęli decyzję o powrocie i założeniu w Polsce kwaciarni. Syn pozwanego poprosił go o zgodę na prowadzenie kwaciarni przez niego i powódkę przy wykorzystaniu założonej przez pozwanego w przeszłości działalności gospodarczej, która wówczas była zawieszona. K. K. (1) był wtedy pełnomocnikiem w ramach działalności, dlatego zgodnie z zakresem pełnomocnictwa był uprawniony do złożenia wniosku o wznowienie działalności gospodarczej. Działalność została wznowiona 8 października 2019 r.

Pozwany wskazał, że jego syn najął lokal, w którym wspólnie z A. J., zorganizowali kwaciarnie, wspólnie w niej pracowali, zaopatrywali i organizowali jej funkcjonowanie. Powódka prowadziła w tym czasie na „facebook-u” stronę – tzw. fanpage poświęconą kwaciarni. Powódka robiła to wyłącznie z własnej inicjatywy. Jak wynika z analizy strony, a w szczególności z komentarzy zamieszczonych pod zdjęciami i postami publikowanymi przez powódkę, klienci kwaciarni to właśnie ją i K. K. (1) traktowali jako właścicieli kwaciarni, czego powódka nigdy nie prostowała.

Pozwany podniósł, iż w tamtym czasie nie miał żadnej wiedzy na temat spraw kwaciarni, nie był również zaznajomiony z finansami dotyczącymi kwaciarni. Z informacji przekazywanych pozwanemu w późniejszym czasie przez jego syna wynikało, że utarg z kwaciarni częściowo pobierała powódka, a częściowo K. K. (1). Część wpłat za sprzedawany towar powódka przejmowała również na swój rachunek bankowy i nie rozliczyła się z nich. Na tym tle doszło między nimi około listopada i grudnia 2019 roku do konfliktu, który najpierw doprowadził do zamknięcia kwaciarni, a następnie do tego, że w okresie letnim 2020 r. rozstali się w burzliwych okolicznościach. Powódka miała do K. K. (1) bardzo duży żal o to, że, jak twierdziła, obiecał jej małżeństwo i stworzenie rodziny, a znalazł sobie inną kobietę.

Pozwany podniósł, że powódka nie przedstawiła żadnych miarodajnych dowodów na poparcie przywoływanych okoliczności, a za tym idzie nie wykazała istnienia stosunku pracy. Nie łączyło ją z pozwanym żadna umowa, ani porozumienie, chociażby ustne, w zakresie jej pracy w kwaciarni. Zarzuty powódki są zwyczajnie gołosłowny, niepoparte jakimikolwiek dowodami poza jej twierdzeniami, którym nie można nadać przymioty wiarygodności. Brak było jakichkolwiek ustaleń na temat pracy w kwaciarni, a tym bardziej jej rzekomego zatrudnienia, ustalenia wymiaru czasu pracy, czy też wysokości wynagrodzenia. Nie ma wątpliwości co do tego, że pozwany nie zajmował i nie interesował się kwestiami działalności, która prowadzona była de facto przez powódkę i K. K. (1).

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka i K. K. (1) poznali się w dniu 14 listopada 2018 r. w czasie wyjazdu do N. (...) w celu wykonywania pracy w charakterze opiekuna osób starszych. W podróży brała udział także żona K. E. K., którą powódka знаła już wcześniej, lecz była to znajomość tylko telefoniczna. E. K. (1) i powódka pracowały w jednej miejscowości, a K. K. (1) w innej.

K. K. (1) zaczął odwiedzać powódkę. Z czasem doszło do powstania między nimi bliższej relacji. Wiązało się to również z problemami małżeńskimi, które występowały w małżeństwie powódki (z A. N. (1)), jak i w małżeństwie K. K. (1) (z E. K. (1)). W dniu 16 stycznia 2019 r. powódka złożyła pozew rozwodowy, który doprowadził do rozwiązania jej małżeństwa z A. N. (1). K. K. (1) złożył pozew rozwodowy dzień później, lecz jego małżeństwo z E. K. (1) nadal istnieje. Małżonkowie jednak nie utrzymują wspólnoty małżeńskiej. Taki stan rzeczy utrzymywał się już od kilku lat.

Po powrocie do N. (...) powódka i K. K. (1) pracowali w innych miejscach, ale blisko położonych. Gdy zmarł podopieczny K. K. (1), on i powódka zaczęli pracować na rzecz jednej rodziny, gdzie było dwóch podopiecznych. Wiązało się to z zamieszkaniem w jednym domu, co trwało przez okres około 3 miesięcy, aż do powrotu do Polski w dniu 4 sierpnia 2019 r.

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 170v.-173 akt, od 00:24:00 do 01:58:18,
- zeznania świadka K. K. – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 173-175 akt, od 01:58:19 do 03:27:01,
- zeznania świadka E. K. – protokół elektroniczny z 3.08.2021 r., k. 143-144 akt, od 02:15:04 do 02:35:42,
- zeznania świadka A. N. – protokół elektroniczny z 3.08.2021 r., k. 142v.-143 akt, od 01:49:45 do 02:15:04)

Po powrocie do Polski powódka i K. K. (1) zamieszkali w mieszkaniu matki powódki – H. J., które znajdowało się w R.. Przygotowywali się jednak do zamieszkania w domu pozwanego J. K. – ojca K.. Dom znajdował się miejscowości P.(...) W tym czasie pojawił się plan otwarcia kwiaciarni. Inicjatorem była powódka, co wiązało się z jej umiejętnościami w zakresie rękodziela. Od 2013 r. powódka zajmowała się florystyką kwiatową, tworzeniem stroików, dekoracjami ślubnymi, itp. Nie miała jednak żadnego doświadczenia gdy chodzi o prowadzenie kwiaciarni. K. K. (1) również nie miał wcześniej żadnego związku z tego typu działalnością.

Powódka i K. K. (1) odwiedzili kilka kwiaciarni: w K., w B.. Rozpytywali się o szczegóły działalności polegającej na prowadzeniu kwiaciarni. Na podstawie tych informacji postanowili otworzyć kwiaciarnie, która miała się znajdować w W.. Lokalizacja ta miała związek z bliskością P., czyli docelowego miejsca zamieszkania powódki i K. K. (1).

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 170v.-173 akt, od 00:24:00 do 01:58:18,
- zeznania świadka K. K. – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 173-175 akt, od 01:58:19 do 03:27:01,
- wydruki – k. 94-99 akt)

Powódka nie miała żadnych środków finansowych, które mogłaby zaangażować w przedsięwzięcie. Całość kosztów pokrył K. K. (1), które otrzymał w ramach podziału majątku od swojej żony E. K. (1) kwotę ok. 20-25 tys. zł.

K. K. (1) poprosił pozwanego o zgodę na prowadzenie kwiaciarni przez niego i powódkę przy wykorzystaniu założonej przez pozwanego w przeszłości działalności gospodarczej, która wówczas była zawieszona. K. K. (1) był wtedy pełnomocnikiem w ramach działalności, dlatego zgodnie z zakresem pełnomocnictwa był uprawniony do złożenia wniosku o wznowienie działalności gospodarczej. Działalność została wznowiona 8 października 2019 r.

(dowody:

- przesłuchanie pozwanego – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 175-175v. akt, od 03:24:27 do 03:52:10,
- zeznania świadka K. K. – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 173-175 akt, od 01:58:19 do 03:27:01,
- zeznania świadka E. K. – protokół elektroniczny z 3.08.2021 r., k. 143-144 akt, od 02:15:04 do 02:35:42)

Powódka i K. K. (1) zamieszkali w P. pod koniec sierpnia lub na początku września 2019 r. Powódka i K. K. (1) prowadzili wspólne gospodarstwo domowe, odrębne od J. K.. Mieszkali na piętrze budynku, zaś pozwany w części parterowej. Powódka i K. K. (1) wspólnie przygotowywali posiłki. Czasami jadał z nimi obiady pozwany. Powódka nie miała własnych środków finansowych i w związku z tym w żaden sposób nie partycypowała w kosztach utrzymania. Środki na bieżące utrzymanie zapewniał K. K. (1). Pochodziły one częściowo z podziału majątku wspólnego, a także z utargów kwiaciarni, gdy już ona funkcjonowała. Powódka wyprowadziła się z domu w P. w lutym 2020 r.

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 170v.-173 akt, od 00:24:00 do 01:58:18,

- zeznania świadka K. K. – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 173-175 akt, od 01:58:19 do 03:27:01)

W okresie od 9 do 13 września 2019 r. powódka i K. K. (1) uczestniczyli w kursie florystycznym w B.. Formalnie uczestnikiem kursu była powódka. K. K. (1) występował jako osoba towarzysząca. Przyglądał się zajęciom, lecz w nich nie uczestniczył. W związku z ukończeniem kursu powódka otrzymała zaświadczenie, zaś końcowy certyfikat został wypisany na K. K. (1). K. K. (1) przewidywał, że w przyszłości, o ile kwaciarnia będzie rentowna, będzie ją prowadził pod własnym szyldem a także planował ubieganie się o dofinansowanie. Dlatego właśnie spowodował, aby certyfikat był wystawiony na jego nazwisko.

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 170v.-173 akt, od 00:24:00 do 01:58:18,
- zeznania świadka K. K. – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 173-175 akt, od 01:58:19 do 03:27:01,
- zaświadczenie – k. 101 akt,
- lista obecności – k. 102-103 akt,
- dokumentacja fotograficzna – k. 100 akt)

Lokal, w którym była potem prowadzona kwaciarnia znalazł K. K. (1). Lokal znajdował się w W. przy ul (...). Jego właścicielem był A. K. (1). Umowa dzierżawy została zawarta w dniu 20 września 2019 r. została podpisana przez K. K. (1). Kwota czynszu wynosiła 2.000 zł miesięcznie. Jeszcze przed zawarciem umowy A. K. (1) udostępnił lokal K. K. (1) w celu wykonania prac adaptacyjnych.

K. K. (1) zawarł też umowy dotyczące mediów.

W ramach tych prac pomieszczenie zostało odnowione, zakupione zostały meble, które K. K. (1) złożył i ustawił w lokalu. Powódka zajęła się końcowym wystrojem. Do jego przygotowania użyła akcesoria, które były jej własnością. Wykorzystywała także swoje narzędzia typu zszywki, nożyce, itp.

Lokal został otwarty dla klientów w dniu 9 października 2019 r. pod nazwą „ (...). Wcześniej, jeszcze we wrześniu, była prowadzona akcja promocyjna, w ramach której K. K. (1) rozdawał na ulicach (...) wrzosey.

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 170v.-173 akt, od 00:24:00 do 01:58:18,
- zeznania świadka K. K. – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 173-175 akt, od 01:58:19 do 03:27:01)

Powódka założyła dla kwaciarni fanpage na facebooku, który osobiście prowadziła. K. K. (1) wiedział o tym, lecz się w tą aktywność nie angażował. Na fanpage powódka zamieszczała zdjęcia z kwaciarni, krótkie wpisy, informowała o godzinach pracy kwaciarni w weekendy. Po zdjęciami zamieszczane były posty, w których pozytywnie komentowano prace powódki.

Jedna z konwersacji miała następującą treść:

E. D.:

„Piękne, to kiedy filia w R. Twojej Waszej kwaciarni

I. N. (powódka):

„za duża konkurencja w R., nie dałabym rady przebić M. i O.”

E. D.:

„oj sądzę, że masz dużą szansę robisz zupełnie coś innego niż oni”.

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 170v.-173 akt, od 00:24:00 do 01:58:18,
- zeznania świadka K. K. – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 173-175 akt, od 01:58:19 do 03:27:01,
- wydruki – k. 22-28 akt, 88-93 akt)

Kwiaciarnia była czynna dla klientów od 9:00 do 17:00. Powódka przebywała w kwiaciarni często dłużej. Zdarzało się nawet do 24:00. Nie wynikało to jednak z natłoku klientów. Większe natężenie pracy było w okresie 1 listopada 2019 r., kiedy było dużo zamówień. Niekiedy do kwiaciarni przychodzili okoliczni mieszkańcy A. K. (2) i A. T.. Nie wykonywali oni żadnych czynności w kwiaciarni, tylko rozmawiali z powódką.

Sprzedają i przygotowaniem kwiatów zajmowała się powódka, co z góry było ustalone. Ona też sprzątała w kwiaciarni. K. K. (1) pomagał w tych czynnościach, lecz w zakresie spraw pomocniczych. Nie robił tego systematycznie, a raczej okazjonalnie.

Dostarczaniem towaru zajmował się K. K. (1) i powódka. Zwykle wyjeżdżali po towar razem, ale zdarzało się, że jeździła sama powódka, albo sam K. K. (1). Po towar wyjeżdżało się około 5:00 do T.. Wyboru kwiatów dokonywało się na miejscu. Po powrocie do kwiaciarni należało kwiaty przygotować do sprzedaży. Robiła to przede wszystkim powódka. W czynności te w pewnym stopniu angażował się również K. K. (1).

Powódka podczas funkcjonowania kwiaciarni miała dostęp do kasy. Zliczeniem dziennych utargów zajmował się K. K. (1). Utargi przeznaczone były na bieżące utrzymanie kwiaciarni, a także na potrzeby osobiste powódki i K. K. (1), co wiązało się z tym, iż nie mieli ono wówczas żadnych innych źródeł dochodów.

K. K. (1) z czasem ustalił, że kwiaciarnia nie przynosi wystarczających przychodów. Narastało zadłużenie, co wynikało przede wszystkim ze zbyt wysokiego czynszu. K. K. (1) przejawiał coraz większy sceptycyzm co do kontynuowania działalności. Powódka wykazywała większy entuzjazm w tej mierze. Liczyła, że z czasem działalności zacznie przynosić większe przychody. Sposobem na to było m.in. wydłużenie czasu pracy, w tym także otwieranie kwiaciarni w niedziele. Nie dawało to jednak wymiernych efektów. Na tym tle zaczęło dochodzić do nieporozumień między powódką a K. K. (1).

Na początku grudnia 2019 r., z uwagi na pogarszającą się sytuację finansową, K. K. (1) uznał, że konieczny jest wyjazd do pracy do N. (...), co też uczynił. Powódka, pod nieobecność K. K. (1), nadal prowadziła kwiaciarnię. W zakresie zatowarowania korzystała z pomocy znajomego kwiaciarza z K., który zawoził ją na giełdę, a następnie wraz z towarem odwoził do P., skąd do W. powódkę zawoził pozwany. Pozwany odbierał ją również po zamknięciu kwiaciarni i zawoził do domu w P.. Taki sposób działania został wcześniej uzgodniony z K. K. (1). Gdy powódka skonfliktowała się z pozwanym, korzystała wówczas z transportu koleżanki.

Z uwagi na powiększające się zadłużenie kwiaciarnia została zamknięta z dniem 31 grudnia 2019 r. Wszystkie formalności w tym zakresie, dotyczące m.in. zdania lokalu, załatwiła powódka.

(dowody:

- przesłuchanie powódki – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 170v.-173 akt, od 00:24:00 do 01:58:18,
- zeznania świadka K. K. – protokół elektroniczny z 4.11.2021 r., k. 173-175 akt, od 01:58:19 do 03:27:01)

Aktualnie powódka i K. K. (1) nie są w związku. Do jego ustania doszło w połowie 2020 r. Od tego czasu między powódką, K. K. (1), J. K. i M. K. (syn K. K. (1), pełnomocnik pozwanego w niniejszej sprawie) utrzymuje się konflikt.

(fakt bezsporne)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony na podstawie dokumentów, zeznań świadków A. K. (2), A. T., A. N. (1), E. K. (1), K. K. (1) oraz przesłuchania stron, tj. powódki A. J. i pozwanego J. K..

Dokumenty zgromadzone w toku sprawy sąd uznał za wiarygodne, ponieważ nie było wątpliwości co do ich prawdziwości. Brak było podstaw do podważania ich mocy dowodowej z urzędu, jak również strony w tym zakresie nie podnosiły żadnych zarzutów.

Sąd uznał zeznania A. K. (2), A. T., A. N. (1) i E. K. (1) za wiarygodne, aczkolwiek mało przydatne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

A. K. (2) i A. T. wskazali jak długo pracowała powódka w kwiaciarni, jakie zadania w niej wykonywała, jaka rolę w kwiaciarni pełnił K. K. (1) i pozwany, lecz nie byli w stanie podać informacji, które byłyby istotne z punktu widzenia dochodzonego przez powódkę roszczenia. Ponadto wypowiedzi wymienionych świadków były mało konkretne i opierały się raczej na domysłach niż konkretnej wiedzy.

Gdy chodzi o zeznania A. N. (1), to również ten świadek wypowiadał się w sposób ogólny, co wynikało zapewne stąd, iż nie dysponował on szczegółową wiedzą na temat okoliczności niniejszej sprawy. Zeznania A. N. (1) nie miały zatem dużego znaczenia poznawczego.

Warto dowodowy zeznań E. K. (1) sprowadzał się w zasadzie jedynie do potwierdzenia zeznań K. K. (1), iż środki, które zainwestował on w uruchomienie kwiaciarni pochodziły z podziału wspólnego majątku. W pozostałej części nie miały one dla sprawy większego znaczenia.

Odnosząc się do zeznań powódki, pozwanego i K. K. (1), to na ich tle ujawniło się szereg rozbieżności. Dotyczyły one różnych aspektów niniejszej sprawy, poczynając od etapu założenia kwiaciarni, jej funkcjonowania, a kończąc na etapie jej zamknięcia.

Najistotniejszą kwestią na tle której ujawniły się rozbieżności było to, czy doszło do uzgodnienia, iż powódka będzie wykonywała pracę w kwiaciarni na podstawie umowy o pracę. Powódka twierdziła, że pozwany, tj. J. K. obiecał, że zostanie zatrudniona na podstawie umowy o pracę za wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł netto. Zeznała, że umowa miała obowiązywać od września 2019 r. Szczegóły zatrudnienia zostały umówione podczas rozmowy rodzinnej, w której miał uczestniczyć pozwany, powódka i K. K. (1). Wtedy też ogólnie miała paść kwota wynagrodzenie, tj. 2.500 zł netto, która już wcześniej została zasugerowana przez osobę prowadzącą kurs florystyczny. Pozwany i K. K. (1) stanowczo twierdzili, że tego typu rozmowy nie było, nie było również uzgodnień co do zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę i za wynagrodzeniem w kwocie 2.500,00 zł.

Sąd uznał, że zeznania powódki w tym zakresie są niewiarygodne. Trafnie podnosi pozwany, że powódka nie przedstawiła żadnych dowodów, które potwierdzałyby jej wersję wydarzeń. Ponadto pozostaje ona sprzeczna logiką oraz z dynamiką wydarzeń, która doprowadziła do otwarcia kwiaciarni, a także z późniejszymi wydarzeniami, których zwieńczeniem było jej zamknięcie.

W pierwszej kolejności zauważyć należy, że z zeznań powódki i K. K. (1) wynikało, że decyzja o otwarciu kwiaciarni była decyzją wspólną, podjętą spontanicznie, na skutek rozmów z właścicielami kwiaciarni w K. i B.. Pomysłodawcą całego przedsięwzięcia była jednak powódka, skoro to ona miała skłonność do tego typu aktywności, a dla K. K. (1) były one dotychczas zupełnie obce.

Charakterystyczne było również to, że z góry było założenie, iż osobą wiodącą w kwiaciarni będzie powódka, ona miała wykonywać pracę i obsługiwać klientów. Powódka wprost to przyznała w swych zeznaniach. Było to zresztą oczywiste, gdyż K. K. (1) nie posiadał żadnych umiejętności, gdy chodzi o florystykę.

W końcu zauważyć należy, że w okresie bezpośrednio poprzedzającym otwarcie kwiaciarni dla klientów powódka i K. K. (1) podejmowali szereg wspólnych działań o charakterze organizatorskim. Chodziło o odnowienie lokalu, wyposażenie go w meble, przygotowanie wystroju kwiaciarni, zatowarowanie i rozreklamowanie poprzez promocję na bezpośrednio wśród mieszkańców oraz poprzez założenie fanpage na facebooku. Oczywiście Sąd dostrzega, że działania te były finansowane przez K. K. (1), lecz nie zmienia to faktu, iż były one podejmowane wspólnie, z wiodącą rolą powódki jako osoby, która posiadała umiejętności przydatne w tego rodzaju działalności.

W nurt tych działań wpisywał się także udział w kursie florystycznym w pierwszej połowie września 2019 r. Stanowił on przejaw wspólnego dążenia do jak najlepszego przygotowania się do planowanego przedsięwzięcia. Nie ma więc w tym kontekście znaczenia kto ostatecznie sfinansował kurs i kto uzyskał certyfikat.

Przechodząc już na etap, kiedy kwiaciarnia funkcjonowała, zauważyć należy, że powódka wykonywała w niej pracę bez względu na piętrzące się przeszkody. Pracowała w kwiaciarni mimo, że nie dysponowała jakąkolwiek umową, mimo że nie otrzymywała wynagrodzenia, mimo że, jak twierdziła, nie miała żadnego wsparcia ze strony K. K. (1) i w końcu, mimo że kwiaciarnia nie generowała wystarczających przychodów. Co więcej, jeżeli uznać zeznania powódki za prawdziwe, sama w pewnym momencie chciała kwiaciarnię od K. K. (1) odkupić, gdyż ciągle wierzyła w powodzenie tego przedsięwzięcia.

W tym cyklu wydarzeń trudno ulokować okoliczność w postaci obietnicy zawarcia umowy o pracę z powódką z wynagrodzeniem w kwocie 2.500,00 zł. Zachowanie powódki na przestrzeni okresu od sierpnia do grudnia 2019 r. nie wskazuje na to, że chciała ona być pracownikiem kogokolwiek. Sytuowała się ona w pozycji osoby współprowadzącej działalność gospodarczą. Twierdzenia powódki w tej mierze pozostają zatem w sprzeczności z prezentowaną przez nią postawą. Ów rozdzwięk można jedynie wytłumaczyć w ten sposób, że zeznania powódki nie odpowiadały prawdzie.

Teza ta zyskuje także dodatkowe wsparcie w analizie sposobu składania przez powódkę zeznań w kwestii uzgodnienia warunków zatrudnienia w kwiaciarni. Wypowiedzi powódki w tej mierze były mało zdecydowane, niedokładne, powódka nie potrafiła precyzyjnie ulokować wydarzeń w czasie i przestrzeni. Ten styl składania zeznań, a był on zdecydowanie inny niż w przypadku większości pozostałych okoliczności, narzucał wniosek, iż powódka na bieżąco konfabuluje podawane okoliczności faktyczne.

Racjonalne natomiast były zeznania świadka K. K. (1). Rzeczowo on wskazał, że nie wchodziło w grę zatrudnienia pracowniczego z wynagrodzeniem w kwocie 2.500,00 zł netto, skoro kwiaciarnia była dopiero otwierana, a więc nie wiadomo było jakie będzie przynosiła przychody. Ponadto miała to być działalność wspólna, prowadzona przez osoby pozostające w związku partnerskim. Nie było zatem mowy o ustaleniu dla powódki wynagrodzenia za pracę. W świetle wcześniejszych uwag, wypowiedzi te jawią się jako logiczne i spójne. Wskazać jeszcze trzeba, że podawana przez powódkę kwota zupełnie nie przystawała do realiów, skoro odpowiadała ona około 10% kwoty zainwestowanej przez K. K. (1) w całość przedsięwzięcia i to tylko w perspektywie jednego miesiąca. Przy tej wysokości wynagrodzenia funkcjonowanie kwiaciarni byłoby nakierowane wyłącznie na realizację roszezeń płacowych powódki i to bez żadnej gwarancji, że zostaną one zaspokojone. Trafnie K. K. (1) stwierdził, że w tej sytuacji nie byłoby miejsca na wygosparowanie jakiegokolwiek dochodu, który przypadałby bezpośrednio dla niego.

Kolejna kwestia, która była odmiennie relacjonowana przez powódkę i K. dotyczyła wypowiedzenia umowy. Powódka podnosiła, że w listopadzie 2019 r. przygotowała dokument tego wypowiedzenia, który następnie wręczyła K. K. (1). On zaś go podarł mówiąc, że zamyka interes, a powódka nie zarobiła na swoje wynagrodzenie. K. K. (1) stanowczo zaprzeczył tym zeznaniom podnosząc, że taka sytuacja nie miała miejsca. Sąd uznał zeznania powódki za nieprawdziwe. Gdyby taka sytuacja miała miejsce, to przecież trudno sobie wyobrazić, aby później powódka nadal w

zasadzie bezkolizyjnie pracowała w kwaciarni i to nawet wtedy, gdy K. K. (1) wyjechał do N. (...) do pracy. Co istotne, powódka nadal nie otrzymywała jakiegokolwiek wynagrodzenia.

W ten sam nurt wpisywały się wcześniejsze wydarzenia, na tle których również ujawniły się rozbieżności. Chodzi mianowicie o wydarzenie z 15 października 2019 r., kiedy powódka z K. K. (1) pojechała do Urzędu Pracy w R. w celu odnotowania się jako osoba bezrobotna. Miało wówczas dojść do nieporozumienia na tle pracy „na czarno” powódki. Nienależnie od tego, że powódka nie przedstawiła żadnych dowodów, iż doszło do uzgodnienia zatrudnienia pracowniczego, o czym już wcześniej była mowa, dostrzec należy, iż powódka po dniu 15 października 2019 r. nadal wykonywała pracę w kwaciarni na dotychczasowych zasadach. W świetle jej tak stanowczego protestu (według oczywiście relacji powódki) wobec zatrudnienia „na czarno” taka postawa jawiła się jako zupełnie niezrozumiała.

Analiza wypowiedzi powódki, pozwanego i K. K. (1) wskazuje na występowanie dalszych rozbieżności. Dotyczą one na przykład pokrycia kosztów kursu florystycznego, zakresu czynności podejmowanych w kwaciarni przez K. K. (1) (wyjazdy po towar), odkładania utargów do puszki w okresie kiedy powódka prowadziła kwaciarnie samodzielnie, czy przyczyn wyprowadzenia się powódki z domu w P.. Sąd kwestii tych nie będzie jednak w tym miejscu detalicznie analizował. Po pierwsze, nie mają rudymenarnego znaczenie dla sprawy, a po drugie, gdy w pewnych kontekstach okażą się one istotne, Sąd podda je skrótowej analizie w toku dalszych rozważań.

Sąd na podstawie art. 105 ust. 1 pkt 2 lit. b), c), d) i da) a contrario ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (Dz. U. z 2021 r., poz. 2439 ze zm.) pominął wniosek pozwanego o zwrócenie się do Banku (...) o udostępnienie wyciągów ze wskazanego w sprzeciwie rachunku bankowego. Ze wskazanych przepisów wynika, że bank w niniejszej sprawie nie miałby obowiązku udzielenia żadnych przez pozwanego informacji z uwagi na regulacje prawne dotyczące ochrony tajemnicy bankowej, co czyniło wniosek pozwanego niedopuszczalnym.

Sąd na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c. pominął wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka N. C. (k. 175v. akt), albowiem wniosek ten w istocie zmierzał do przedłużenia postępowania. Stan faktyczny sprawy został dostatecznie wyjaśniony na podstawie dotychczas przeprowadzonych dowodów. Ponadto fakty, których miałyby dotyczyć ten wniosek zostały udowodnione zgodnie z twierdzeniem wnioskodawcy, a więc pominięcie wniosku znajdowało dodatkową podstawę prawną także w art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c.

Przedmiotem rozpoznania Sądu w niniejszej sprawie było wynagrodzenie za pracę za okres od września do grudnia 2019 r. w kwocie po 2.500,00 zł miesięcznie. Było to zatem roszczenie wywodzone z art. 80 zd. 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przysługujące za pracę wykonaną. W przepisie art. 80 k.p. mowa jest oczywiście o wynagrodzeniu za pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. Dopiero tak rozumiana praca może być podstawą do domagania się wynagrodzenia, o którym mowa w art. 78 § 1 k.p. („Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy”). Aby zatem przepis art. 80 k.p. w zw. z art. 78 § 1 k.p. mógł mieć zastosowanie w niniejszej sprawie w pierwszej kolejności należało ustalić, czy powódka w ogóle posiadała status pracownika, a więc czy łączył ją z pozwanym J. K. (ewentualnie innym podmiotem przy uwzględnieniu treści art. 477 zd. 1 k.p.c.) stosunek pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. Oczywiście bowiem jest, że roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za pracę wchodzi w grę tylko wtedy, gdy wynika ono z istniejącego i co do zasady realizowanego stosunku pracy.

Zgodnie z § 1 art. 22 k.p., 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. Z kolei § 1¹ tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z przepisów tych wypływa wniosek, że decydujące znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma

ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną.

Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² powołanego artykułu jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony, na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony (ocenianym nie tylko przez pryzmat postanowień umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony, a także bez względu na to, czy umowa w ogóle została zawarta. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Ocena, czy strony połączyły się umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie narusza linii granicznej oddzielającej sferę właściwą dla umowy o pracę od zakresu umów cywilnoprawnych. Strony same wybierają rodzaj umowy, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru, warunkiem jest jednak przestrzeganie autonomicznych wzorców normatywnych (pracowniczego albo cywilnoprawnego). Jednoznacznie zasadę tę podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98 (OSNAPiUS 1999 Nr 11, poz. 369) stwierdzając, że treść art. 22 § 1¹ k.p. i art. 11 k.p. nie ma na celu przełamania zasady pacta sunt servanda, a jedynie stanowi ochronę osoby, która świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona przez swego pracodawcę pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Nadto, oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod warunkiem że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę. W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Dopiero gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem, jeśli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Dokonując oceny według tego kryterium, należy przy tym poddać oświadczenia woli stron interpretacji według zasad określonych w art. 65 k.c.

Zgodnie z typologiczną metodą klasyfikacji stosunku pracy, przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się przy tym, że występowanie łącznie wszystkich cech stosunku pracy nie jest konieczne dla uznania odpowiedniej umowy za umowę o pracę, ponieważ brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych. Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i

ekonomicznego) związanego z realizacją zobowiązania. Mając na względzie powyższe uwagi należy dokonać oceny okoliczności sprawy z punktu widzenia istnienia przesłanek stosunku pracy, które wynikają z art. 22 § 1 k.p.

1. Dobrowolność wykonywania pracy.

Nie budziło żadnych wątpliwości, iż powódka wykonywała pracę w kwiaciarni na zasadzie dobrowolności. Oczywiście było przecież, że chciała tam pracować i przez nikogo nie była do tego zmuszana. W tym przypadku owa dobrowolność miała jednak inny charakter, niż na gruncie stosunku pracy. Na gruncie stosunku pracy pracownik dobrowolnie podejmuje decyzję o zatrudnieniu, na tej podstawie podpisuje (co do zasady) umowę o pracę, przystępuje do jej wykonywania oraz ostatecznie może z zatrudnienia zrezygnować. W tym schemacie decyzja o podjęciu zatrudnienia oznacza jednocześnie zgodę na przystąpienie do sfery organizacyjnej pracodawcy z zastrzeżeniem możliwości jej opuszczenia, również na podstawie swojej własnej decyzji (ewentualnie decyzji pracodawcy). W przedmiotowej sprawie rzecz się przedstawiała inaczej. Decyzja o wykonywaniu pracy była jednocześnie decyzją o współprowadzeniu kwiaciarni, co doskonale ilustrowały przedstawiane już wcześniej okoliczności poprzedzające otwarcie kwiaciarni i jej późniejsze funkcjonowanie. Powódka zdecydowała się nie tyle na wykonywanie pracy rozumianej tak, jak gruncie art. 22 § 1 k.p.c., lecz na współprowadzeniu działalności gospodarczej, przy czym jej wykład we wspólne przedsięwzięcie polegał na wykonywaniu pracy, a nie na zaangażowaniu środków finansowych.

2. Odpłatność wykonywania pracy

Jak już wskazano, powódka nie uzgodniła z pozwanym, ani z K. K. (1) wynagrodzenia za pracę. W okresie od września do grudnia 2019 r. nie uzyskała w związku z pracą w kwiaciarni jakiegokolwiek kwoty. Nic nie wskazuje na to, aby we wskazanym okresie powódka zgłaszała jakiegokolwiek roszczenia płacowe wobec pozwanego lub K. K. (1). Twierdzenie, iż powódka w listopadzie 2019 r. złożyła wypowiedzenie, gdyż nie otrzymywała żadnych pieniędzy za pracę w kwiaciarni, jak już wcześniej wyjaśniono, Sąd uznał za niewiarygodne. Ponadto z zeznań powódki wynikało, że w tym czasie utrzymywana była przez K. K. (1) (zupełnie inaczej powódka twierdziła podczas wysłuchania informacyjnego na rozprawie w dniu 3 sierpnia 2021 r. – k. 140-140v. akt), zaś z zeznań K. K. (1), iż środki na bieżące utrzymanie pochodziły z uzyskanych w kwiaciarni utargów.

Należy zatem przyjąć, że powódka wykonywała pracę w kwiaciarni nieodpłatnie nie zgłaszając żadnych oczekiwań płacowych, co było wynikiem jej świadomej decyzji. Poprzestawała na bieżącym zaspokajaniu jej potrzeb (zamieszkiwanie u pozwanego i żywność). Taki stan rzeczy wskazuje na to, że jej praca w kwiaciarni nie miała cech zatrudnienia pracowniczego, skoro na podstawie jej decyzji odbywała się ona bez rekompensaty finansowej.

3. Osobiste świadczenie tej pracy i ciągłość pracy.

Nie budziło wątpliwości, iż powódka wykonywała pracę osobiście oraz w sposób ciągły. Nie wynikało to jednak z konstrukcyjnych cech stosunku, lecz z realiów funkcjonowania kwiaciarni. Z góry było bowiem poczynione założenie, że to powódka będzie osobą wiodącą gdy chodzi o bieżącą działalność kwiaciarni, a także brak było innej osoby, która posiadałaby niezbędne umiejętności florystyczne. Kwestia osobistego świadczenia przez powódkę pracy oraz ciągłości jej wykonywania nie miała zatem w sprawie znaczenia rozstrzygającego.

4. Podporządkowanie pracownika pracodawcy.

Jak już wskazano, podstawową cechą stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) jest wykonywanie czynności (obowiązków) po kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym (praca podporządkowana). Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14 zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane. W doktrynie przyjęto stanowisko, że na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy (por. Teresa Liszcz, Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy - relacja pojęć (w:) Z

zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego, Warszawa 2009; Tomasz Duraj, Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika - wybrane problemy, PiZS 2012 nr 11, s. 21-29; Zbigniew Góral, Henryk Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PiZS 1996 nr 12, str. 21; Krzysztof Rączka, Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy, PiZS 1996 nr 11, str. 39). Podzielić także należy pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99 (OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214), że umowa o świadczenie usług z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosowanie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Zatem codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania, i wykonywanie na bieżąco poleceń zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, w programie Legalis).

Sąd dostrzega, że tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie nazywane autonomicznym, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 Nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 Nr 10, poz. 139). Jednakże nawet w autonomicznym systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są wprawdzie realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Istota nawet takiego pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192 i wyrok z 19 listopada 2020 r., II UK 363/18, OSNP 2021/11/125).

Przenosząc te uwagi na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, iż praca wykonywana przez powódkę nie miała cech pracy podporządkowanej w tradycyjnym rozumieniu tego pojęcia, jak też w rozumieniu podporządkowania autonomicznego.

Po pierwsze, powódka podczas wykonywania pracy w kwaciarni była całkowicie samodzielna. Nikt jej pracy nie nadzorował, nie wydawał poleceń, nie określał zadań, które miała wykonywać. To do niej należało sprzątnięcie, zajmowanie się wystrojem kwaciarni, przygotowanie bukietów, stroików, kompozycji, itp. Powódka określała też ceny sprzedawanych w kwaciarni towarów.

Po drugie, gdy chodzi o czas pracy powódki, to oczywiście mieścił się on w ramach, które wyznaczały uzgodnione z K. K. (5) godziny pracy kwaciarni (9:00-17:00), lecz powódka wielokrotnie je wydłużała. Często pracował po 17:00, czasami zamykała kwaciarnię o 24:00. Pracowała także w niedzielę. Wydłużony czas pracy wynikał wyłącznie z decyzji powódki. Nie był on konsekwencją jakiegokolwiek polecenia lub uzgodnienia. Mówiąc wprost, powódka pracowała dłużej niż w nominalnych godzinach pracy kwaciarni wtedy, kiedy uznała to za stosowne.

Po trzecie, nie było żadnych ustaleń co do tego kto będzie wyjeżdżał po towar. Robiła to więc albo powódka albo K. K. (1). Powódka i K. K. (1) różnili się w swych wypowiedziach co do tego z jaką częstotliwością K. K. (1) wyjeżdżał po towar, lecz bez względu na te różnice nie budziło wątpliwości, że nie była to kwestia, która można by określać jako z góry narzucony obowiązek powódki, ewentualnie jako obowiązek, który byłby jej na bieżąco przydzielany.

Po czwarte, odnosząc się do kwestii utargów zauważyć należy, iż powódka miała pełen dostęp do kasy kwaciarni, zaś K. K. (1) dokonywał obliczenia utargów i przejmował go z przeznaczeniem na bieżące utrzymanie. Takie stan

rzeczy nie był przejawem podporządkowania pracowniczego, lecz wyrazem dbałość o stan finansów dopiero co utworzonej kwiaciarni. To, że przetarg obliczał K. K. (1) wynikał z faktu, że to on przecież zaangażował swoje środki w uruchomienie kwiaciarni, a zatem czymś naturalnym była weryfikacja sytuacji finansowej całego przedsięwzięcia. W tym samym kontekście należy postrzegać fakt, iż to K. K. (1) regulował rachunki związane z funkcjonowaniem kwiaciarni.

Po piąte, w okresie, kiedy K. K. (1) wyjechał do N. (...), a więc w grudniu 2019 r. powódka w całości samodzielnie prowadziła kwiaciarnię. J. K. pomagał jej tylko o tyle, że zawoził powódkę do domu w P. po zakończeniu pracy w kwiaciarni. Powódka twierdziła wprawdzie, że wszystkie utargi z tego okresu władała do puszeki, która znajdowała się w domu w P., lecz nikt jednak tego twierdzenia nie potwierdził. Niezależnie od tego, powódka w tym czasie nikomu nie zdawała relacji ze swego funkcjonowania w kwiaciarni, jak i z samej jej działalności.

Reasumując, zgromadzony materiał dowodowy nie pozwalał na zidentyfikowanie przejawów podporządkowania pracowniczego powódki względem pozwanego albo K. K. (1). Powódka prowadziła kwiaciarnię samodzielnie, sama decydowała o wielu sprawach związanych z jej bieżącą działalnością. Pozwany w tej mierze nie wykazywał żadnej aktywności, zaś aktywność K. K. (1) była stosunkowo ograniczona.

5. Rozkład ryzyka

Jak już wskazano stosunek pracy zakłada określony rozkład ryzyka związanego z zatrudnieniem pracowniczym. Generalnie rzecz ujmując ryzyko (produkcyjne, gospodarcze, osobowe i socjalne) w całości spoczywa po stronie pracodawcy. Na gruncie niniejszej sprawy powódka przyjęła na siebie część ryzyka związanego z prowadzoną działalnością, co przeczy tezie o istnieniu stosunku pracy. Powódka zdecydowała się pracować bez wynagrodzenia w zasadzie nielimitowanym czasie pracy przejmując w ten sposób część ryzyka gospodarczego. Ponadto wniosła do działalności swoje rzeczy, które stanowiły element wyposażenia.

Sumą dotychczasowych rozważań jest stwierdzenie, że praca powódki w okresie od września do grudnia 2019 r. nie miała cech zatrudnienia pracowniczego. Powódka wykonywała pracę nieodpłatnie w warunkach braku podporządkowania pracowniczego. Skoro zatem nie było podstaw do zastosowania przepisu art. 22 § 1 k.p., to tym samym roszczenie powódki o zapłatę wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 78 k.p. było nieuzasadnione.

Sąd pracy nie może jednak oddalić powództwa o wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną tylko z tej przyczyny, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę. Roszczenie o wynagrodzenie za pracę może mieć swoje źródło w innych stosunkach prawnych. Może w grę wchodzić wykonywanie pracy w ramach umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o oświadczenie usług, czy też umowy nienazwanej. Nie można również wykluczyć domagania się kompensowania faktu wykonywania pracy w oparciu o dalsze podstawy prawne, np. w drodze roszczenia odszkodowawczego wywodzonego z przepisów o odpowiedzialności deliktowej, kontraktowej, czy w końcu na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu. W tej sytuacji stwierdzenie, że strony nie łączył stosunek pracy sprawia, że roszczenia z niego wywodzone:

- a) podlegają oddaleniu, jeśli są właściwe tylko dla więzi pracowniczey,
- b) są merytorycznie rozpoznawane przez sąd pracy w trybie „zwykłym”,
- c) powinny zostać przekazane do wydziału cywilnego, jeśli ich rozpoznanie nastąpiłoby w składzie niewłaściwym

(zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 2020 r., II PK 21/19, OSNP 2021, nr 7, poz. 76, a także wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 2009 r., II PK 25/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 76 i przywołane w nim orzecznictwo).

W konsekwencji ostatecznie sprawa została rozpoznana z pominięciem przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Oceniając roszczenie powódki w tej płaszczyźnie również jawiło się ono jako nieuzasadnione.

Powódka skierowała swoje żądanie przeciwko pozwanemu J. K., a jej roszczenie sprowadzało się do zapłaty wynagrodzenie za czynności polegające na wykonywaniu szeroko rozumianej pracy w kwaciarni. W związku z zanegowaniem istnienia stosunku pracy, podstawy prawnej roszczeń powódki należało upatrywać w umowie o świadczenie usług w rozumieniu art. 750 k.c. w zw. z art. 734 k.c. Przepisy te, odczytywane łącznie, stanowią, że przez umowę o świadczenie usług przyjmujący usługę do wykonania zobowiązuje się do dokonania określonej czynności dla usługodawcy.

W ocenie Sądu, powódkę i pozwanego nie łączył jednak żaden stosunek prawny, w który uwikłany byłby fakt wykonywania przez nią pracy w kwaciarni w okresie od września do grudnia 2019 r., a więc także ten, o którym mowa w art. 750 k.c. w zw. z art. 734 k.c. Wskazują na to następujące argumenty.

Po pierwsze, jak już wcześniej podniesiono nie były prawdziwe twierdzenia powódki, iż pozwany, niejako w łączności z K. K. (1), obiecał zawarcie umowy o pracę z powódką. Stwierdzenie to odnieść należy także do jakiegokolwiek innej umowy. Nie było bowiem możliwe zrekonstruowanie jakiegokolwiek oświadczeń woli tak po stronie powódki, jak i po stronie pozwanego, których zgodnym celem byłoby zawarcie umowy o świadczenie usług. Z przepisu art. 60 k.c. wynika, że z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli). Na podstawie zachowania pozwanego i powódki nie jest możliwe zrekonstruowanie tego rodzaju oświadczeń woli. Stwierdzenia pozostaje aktualne dla całego relevantnego dla sprawy okresu, a więc nie tylko okresu, kiedy kwaciarnia była w fazie organizacyjnej, co jasno będzie wynikać z dalszych rozważań.

Po drugie, pozwany nie uczestniczył w finansowaniu kwaciarni, nie partycypował w kosztach jej funkcjonowania, ani w przychodach, które przynosiła. Nie korzystał w jakiegokolwiek części z wypracowanego w kwaciarni utargu.

Po trzecie, pozwany nie podejmował żadnych decyzji dotyczących kwaciarni. Stwierdzenie to dotyczy wszystkich aspektów jej funkcjonowania, zaczynając od samej koncepcji jej powstania, poprzez wyposażenie kwaciarni, organizację pracy, bieżące działanie i w końcu zamknięcie kwaciarni.

Po czwarte, wszelkie umowy w zakresie działania kwaciarni zawierał K. K. (1), nie zaś pozwany. Co istotne, nie ujawniał się on wówczas jako pełnomocnik pozwanego, o czym świadczy choćby treść umowy dzierżawy z 20 września 2019 r. (k. 20-21 akt). Nie można zatem przyjąć, że aktywności K. K. (1) dotyczące funkcjonowania kwaciarni były przez niego podejmowane w płaszczyźnie reprezentacji pozwanego. Działa on w tym zakresie we własnym imieniu i na własną rzecz.

Po piąte, poza sporem było, że pozwany nie wydawał powódce ani K. K. (1) żadnych poleceń odnoszących się do kwaciarni.

Po szóste, jedynym „łącznikiem” pozwanego z kwaciarnią było to, iż była ona prowadzona przez powódkę i K. K. (1) w ramach działalności gospodarczej zarejestrowanej przez pozwanego. Okoliczność ta nie generuje jednak w sama w sobie stosunków prawnych o charakterze cywilnoprawnym, choć może mieć pewne znaczenie prawne w sferze administracyjnej a nawet karnej (zjawisko to określane jest mianem firmanctwa). Swoiste „użyczenie” szyldu działalności gospodarczej nie oznacza przecież, że doszło między powódką a pozwanym do zawarcia umowy, z której wynikałaby powinność świadczenia przez powódkę pracy w kwaciarni. Jak już stwierdzono, ustalony stan faktyczny nie pozwala na zrekonstruowanie w tym przedmiocie jakichkolwiek oświadczeń woli. Poprzez zgodę na wykorzystanie wpisu w ewidencji działalności gospodarczej pozwany stworzył jedynie platformę do funkcjonowania kwaciarni, lecz jego udział w tym przedsięwzięciu na tym się zakończył. Nie można zatem twierdzić, iż pozwany zlecał powódce wykonywanie jakichkolwiek usług.

Resumując, roszczenie powódki podlegało oddalaniu jako nieuzasadnione, o czym Sąd orzekł na podstawie art. 750 k.c. w zw. z art. 734 k.c. a contrario.

Końcowo jeszcze wskazać należy, że ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynikało, aby pozwany wprowadził powódkę w jakimkolwiek zakresie w błąd, wyłudził od niej jakieś usługi w kwaciarni, czy na skutek wykonywania przez powódkę pracy był bezpodstawnie wzbogacony. Stwierdzenia te przekreślają możliwość konstruowania przez powódkę wobec pozwanego roszczeń w oparciu o inne ewentualne podstawy prawne.

Uwagi końcowe

Wstępnie wskazać należy, iż orzekając o kosztach procesu Sąd miał na względzie, iż sprawa była rozpoznawana z pominięciem przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Oznaczało to, że powódka nie korzystała w tym zakresie z żadnych preferencji, które ustawodawca zapewnił powodowi mającemu status pracownika.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Powódka przegrała sprawę w całości, a więc należało nałożyć na nią obowiązek zwrotu wszystkich kosztów procesu. O kosztach zastępstwa procesowego w wysokości stawki pojedynczej, tj. w kwocie 1.800,00 zł, orzeczono na podstawie § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.). Sąd uznał, że wynagrodzenie w wysokości podwójnej stawki, o którego zasądzenie wnosili pozwany, byłoby w realiach niniejszej sprawy nadmierne, skoro profesjonalny pełnomocnik wstąpił do sprawy dopiero na rozprawie w dniu 4 listopada 2021 r.

O dotychczas nieuiszczonych kosztach sądowych sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2257 ze zm.) w zw. z art. 13 ust. 1 pkt 4 wskazanej ustawy.

W sprawie pozostały nierozliczone koszty przyznane postanowieniem z dnia 25 sierpnia 2021 r. (k. 153 akt). Sąd w tym przedmiocie wyda odrębne postanowienie w trybie art. 108¹ k.p.c.

Sędzia Andrzej Kurzych