

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 sierpnia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Barbara Zagraba, Monika Żywarska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 27 sierpnia 2020 r. w Puławach

sprawy z powództwa I. Z.

przeciwko G. D.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. Oddała powództwo;
2. Nakazuje wypłacić adwokat M. Ł. ustanowionej z urzędu z sum budżetowych Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Puławach) kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) powiększoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.
3. Nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 31 lipca 2019r. powódka I. Z. (obecnie Z. – S.) wnosila o przyznanie jej prawa do zasiłku chorobowego lub prawa do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego lub jednorazowego odszkodowania.

W piśmie z dnia 24 października 2019r., ustanowiona w sprawie pełnomocnik z urzędu ostatecznie określiła żądania powódki w ten sposób, że wnosila o ustalenie istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę poczynszy od 11 maja 2016r. do 31 sierpnia 2016r. pomiędzy powódką a pracodawcą G. D..

Pozwana G. D. powództwa nie uznawała i wnosila o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana G. D. prowadzi sklep spożywczo- przemysłowy w B. i ok. maja 2016r. złożyła w Urzędzie Pracy ofertę pracy na stanowisko sprzedawcy na podstawie umowy o pracę na czas określony (zeznania pozwanej słuchanej w trybie art. 299 kpc - 00:01:43 nagrania protokołu rozprawy z dnia 27.08.20, k.142). W tamtym czasie w sklepie na stanowiskach sprzedawców zatrudnione były 3 osoby w ramach umów o pracę, w tym I. P. (1) i E. K. (1) (protokół kontroli

przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy – k.44-52, zeznania świadków: I. P. (1)- 01:07:23 nagrania protokołu rozprawy z dnia 20.02.20 i E. K. (1) 00:55:36 nagrania protokołu rozprawy z dnia 20.02.20).

W dniu 20 maja 2016r. do sklepu zgłosiła się powódka, która nie miała doświadczenia zawodowego dotyczącego pracy w sklepie i pozwana zaproponowała jej, aby przez kilka dni przychodziła do sklepu w godzinach uzgodnionych ze stałymi pracownikami sklepu i wykonywała czynności przyuczające, pomocnicze, a za to miała otrzymywać wynagrodzenie w wysokości godzinowej ustalonej pomiędzy stronami (zeznania pozwanej słuchanej w trybie art. 299 kpc). Pozwana poinformowała pracownice tego sklepu, że powódka będzie wykonywać czynności pomocnika sprzedawcy, głównie przy rozkładaniu towaru oraz ma się przyuczać do pracy jako sprzedawca (zeznania świadków: I. P. (1) i E. K. (1), zeznania pozwanej słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka na to przystała i przychodziła do pracy w kolejnych dniach, ale nie codziennie, zwykle w dni w które była dostawa towaru tj. zwykle w poniedziałki i czwartki, nie pracowała w stałych godzinach, tylko ustalała swoje dni i godziny pracy z pracownikami sklepu (...) (zeznania świadków : I. P. (1) i E. K. (1)). Powódka w sklepie zajmowała się: roznoszeniem towarów w sklepie i magazynie, wykładaniem towarów, wykonywaniem prac porządkowych, wycinaniem cenówek; nie obsługiwała kasy fiskalnej ani też nie robiła zamówień (zeznania świadków: I. P. (1) i E. K. (1)). I. P. (1) i E. K. (1) informowały pozwaną, że powódka nie sprawdza się na razie w pracy w sklepie, ale poprosiły pozwaną, że z uwagi na trudną sytuację powódki, to aby dalej mogła ona pracować w tym sklepie (zeznania świadków: I. P. (1) i E. K. (1), zeznania pozwanej słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Wtedy pozwana postanowiła zawrzeć z powódką od dnia 1 czerwca 2016r. umowę zlecenia na okres 3 miesięcy, taka umowa na piśmie została sporządzona i przedstawiona powódce, którą to umowę powódka podpisała (umowa k.74). W treści tej umowy wpisano, że powódce zlecane jest wykonywanie pracy pomocy sprzedawcy (k.74). Powódka od 1 czerwca 2016r. nadal wykonywała te same czynności co przed datą 1 czerwca tj. wykladała towar, roznosiła towary w sklepie i magazynie, wykonywała prace porządkowe, metkowała, w dalszym ciągu nie wykonywała tej pracy codziennie, przez określoną liczbę godzin, tylko w zależności od potrzeb i uzgadniała dni i godziny pracy z I. P. (1) i E. K. (1), które wypłacały jej na bieżąco wynagrodzenie za wykonaną przez nią pracę w zależności od liczby godzin i według stawki ustalonej przez powódkę z pozwaną (zeznania świadków: I. P. (1) i E. K. (1), zeznania pozwanej słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 8 czerwca 2016r. powódka pracowała od godz. 14.00, w czasie wykonywania pracy tego dnia nie zgłaszała nikomu, że odczuwa jakieś dolegliwości bólowe, następnego dnia także miała przyjść do pracy, ale nie stawiała się do pracy, tylko poinformowała pozwaną, że udaje się do lekarza i od tego dnia do końca trwania umowy zlecenia powódka już pracy na rzecz pozwanej nie wykonywała, bo przebywała na zwolnieniu lekarskim (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Lekarz stwierdził u powódki przewlekły zespół bólowy lewego nadgarstka (opinia biegłego wywołana w sprawie VII U 966/16).

Ok. połowy czerwca 2016r. powódka poinformowała telefonicznie pozwaną, że jej stan zdrowia jest związany z wypadkiem przy pracy i w dniu 30 października 2016r. Główny Specjalista ds. BHP i P sporządził Kartę Wypadku zgłoszonego przez powódkę, w której uznał, że zdarzenie nie jest wypadkiem przy pracy (k.75-77). Decyzją z dnia 23 listopada 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powódce prawa do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego za okres od 9.06.16 do 22.09.16 oraz dalsze okresy niezdolności do pracy spowodowane zdarzeniem z dnia 8.06.20 (k.94, 144), a powódka wniosła odwołanie do Sądu Rejonowego Lublin- Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który w sprawie VIIU 966/16 wydał w dniu 12 lipca 2018r. wyrok oddalający odwołanie powódki od decyzji ZUS (k.410, 95-107, 119-125v). W charakterze zainteresowanego w sprawie VIIU 966/16 występowała G. D. (k.146-147).

W dniu 17 października 2016r., na wniosek powódki, w firmie u pozwanej odbywały się czynności wyjaśniające prowadzone przez Inspektora Państwowej Inspekcji Pracy, sporządzony został protokół i wystąpienie, w którym inspektor nakazał pozwanej min. ustalenie faktycznej daty rozpoczęcia przez powódkę pracy w sklepie przed dniem 1 czerwca 2016r. oraz potwierdzenie w formie pisemnej rodzaju i warunków umowy, a także zgłoszenie powódki do ubezpieczenia społecznego (protokół kontroli k.44-55, wystąpienie k. 56-58). Wtedy pozwana sporządziła na piśmie

umowę o pracę na okres próbny od 20 maja 2016r. do 31 maja 2016r, wezwała powódkę celem podpisania tej umowy, powódka przysłała 2 grudnia 2016r. do sklepu, ale odmówiła podpisania tej umowy (k. 59, 91-93, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

W dniu 11 października 2018r. powódka zgłosiła Państwowemu Powiatowemu Inspektorowi Sanitarnemu w O. podejrzenie choroby zawodowej wskazując, że choroba w postaci przewlekłego zapalenia ścięgna kciuka ma etiologię zawodową tj. podczas jej pracy w sklepie prowadzonym przez pozwaną, a w zgłoszeniu tym powódka określiła okres narażenia jej na czynniki, które wskazuje na przyczynę choroby zawodowej na okres od 1.06.16 do 31.08.16; Decyzją z dnia 13 czerwca 2019r. Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w O. nie stwierdził u powódki choroby zawodowej (k.115-118).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, także i te dołączone do akt niniejszej sprawy z akt sprawy Sądu Rejonowego Lublin- Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych sygn. akt VIIU 966/16 a wskazane wyżej, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd także dał wiarę zeznaniom świadków: I. P. (1) i E. K. (1), które to zeznania zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tym świadkami podczas ich przesłuchiwania uznał, że są one szczerze. Także należy zwrócić uwagę, że zeznania I. P. (1) składane obecnie, opisują tak samo stan faktyczny - co do czynności faktycznie wykonywanych przez powódkę, jak podczas przesłuchania tego świadka w sprawie VIIU 966/16 – k.133v, co tym bardziej uwiarygadnia prawdziwość zeznań składanych w toku niniejszego procesu przez I. P. (1). Także sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. U. (01:17:12 nagrania protokołu rozprawy z dnia 20.02.20) jako że zeznania te są zgodne z zeznaniami świadków: I. P. (1) i E. K. (1). Zeznania pozwanej słuchanej w trybie art. 299 kpc są także w całości zgodne zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków, a także z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Także należy wskazać, że G. D. składając w dniu 1 marca 2017r. informacyjnie wyjaśnienia jako zainteresowana w sprawie VIIU 966/16 (k.135-137), tak samo jak obecnie opisywała czynności, które powódka wykonywała w sklepie w B., tak samo opisywała warunki wykonywania przez powódkę pracy, co uwiarygadnia prawdziwość opisu stanu faktycznego przedstawioną obecnie przez pozwaną w niniejszej sprawie. Zatem zeznania pozwanej słuchanej w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości. Natomiast zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc w zakresie opisu czynności jakie wykonywała w sklepie u pozwanej, dni i godzin wykonywania przez nią pracy, a także okresu, od kiedy zaczęła ona tę pracę na rzecz pozwanej wykonywać, nie zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo pozostają absolutnie gołosłowne, nie poparte żadnymi dowodami, a wręcz są sprzeczne z dowodami zgromadzonymi w aktach sprawy tj. z dokumentami – umową zlecenia zawarta na piśmie, czy zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków: I. P. (1), A. U. i E. K. (1); w pozostałym zakresie zeznania te – co do istotnych w niniejszej sprawie okoliczności, nie są sprzeczne z ustalonym w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki ustalenia, że w okresie od 11 maja 2016r. do 31 sierpnia 2016r. pomiędzy nią a G. D. istniał stosunek pracy, nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że roszczenie powódki jest roszczeniem w trybie art.189 kpc, zgodnie z którym, można żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy strona ma w tym interes prawny. Warunkiem wystąpienia z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy jest więc posiadanie interesu prawnego. Interes prawny oznacza obiektywną konieczność (potrzebę prawną) udzielenia ochrony określonej sferze prawnej, gdy powstała sytuacja, która grozi naruszeniem prawa przysługującego uprawnionemu, bądź powstała wątpliwość co do jego istnienia. Powódka kierując niniejszy pozew niewątpliwie miała interes prawny w sądowym ustaleniu przedmiotowego stanu prawnego, gdyż – jak wynika z zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, a także faktu, iż powódka od roku 2016 podejmuje próby, aby jej choroba była uznana za wypadek przy pracy albo choroba zawodowa, a ustalenie stosunku pracy pomiędzy stronami w konkretnym okresie ma istotne znaczenie dla roszczeń pracowniczych. Podnieść należy, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego nie ma wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej (np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., II PK

1/09, wyrok SN z dnia 29.03.2001 r., I PKN 333/00). Ustalenie stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i innych stosunków pracy, a także rzutuje na ich wysokość. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09; LEX nr 577459). Zatem stwierdzić należy, iż powódka ma oczywiście interes prawny w przedmiotowym ustaleniu.

Należy wskazać na art.3 kpc, który stanowi, iż strony obowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontrydiktoryjności w procesie, co oznacza, że ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych a działania sądu z urzędu jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach.

Jak już wyżej podniesiono, powódka domaga się ustalenia, że od dnia 11 maja 2016r. podjęła ona wykonywanie na rzecz pozwanej pracy w sklepie w B. i była to praca wykonywana w ramach umowy o pracę, która trwała do 31 sierpnia 2016r.

Tymczasem pozwana zdecydowanie twierdziła, że łączyła ją z powódką, przez cały okres, gdy powódka na jej rzecz pracę wykonywała umowa zlecenia, w tym w okresie od 1 czerwca 2016r. do 31 sierpnia 2016r. zawarta była ona na piśmie, a przed 1 czerwca 2016r. żadna umowa na piśmie nie była zawarta, ale faktem jest, że powódka zgłosiła się do pracy w sklepie w odpowiedzi na ofertę pracy z Urzędu Pracy i było to ok. 20 maja 2016r i do końca maja 2016r. przychodziła do tego sklepu w celu przyuczenia się do pracy jako sprzedawca, w celu pomocy przy rozkładaniu towarów, ale nie czyniła tego codziennie i nie w stałych godzinach, tylko uzgadniała swoje przyjścia i godziny pracy ze stałymi pracownikami sklepu. Zatem pozwana twierdzi, że prawdopodobnym dniem, w którym powódka rozpoczęła wykonywanie pracy w sklepie był dzień 20 maja 2016r., a na pewno nie był to dzień, jak twierdzi powódka, 11 maj 2016r. Te zeznania pozwanej, w ocenie sądu – co do daty rozpoczęcia pracy, są bardziej prawdopodobne niż zeznania powódki, bo świadkowie: I. P. (1) i E. K. (1) w swoich zeznaniach zgodnie podały, że powódka kilka dni przed 1 czerwca zaczęła przychodzić do pracy. Zresztą ustalenie konkretnego dnia rozpoczęcia wykonywania pracy przez powódkę na rzecz pozwanej ma drugorzędne znaczenie, bo pierwszorzędne znaczenie ma ustalenie, czy w jakimkolwiek okresie praca wykonywana przez powódkę na rzecz pozwanej nosiła cechy umowy o pracę.

W ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, iż strony w żadnym okresie nie łączył stosunek pracy. Przede wszystkim na piśmie zawarta została przez obie strony umowa zlecenia, powódka dobrowolnie podpisała ten dokument, wypełniony i podpisany przez pozwaną i jeżeli nie chciała tej umowy podpisać, to przecież tego nie musiała czynić. Jak zeznała świadek A. U., ona także, gdy rozpoczynała pracę w sklepie u pozwanej, to najpierw zawarła umowę zlecenia i miała świadomość, że jest to umowa zlecenia, po to aby się sprawdzić, czy chce wiązać się z pracą w sklepie u pozwanej. W tym miejscu podnieść należy, iż jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, które tut. sąd podziela, o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ kc w zw. z art.300kp), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego i praca może być wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych, a decydujące znaczenie ma zamiar ukształtowania w określony sposób treści łączącego strony stosunku prawnego, cel umowy i oczywiście faktyczny sposób wykonywania pracy. Zgodnie z art.22§1 kp 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. §1¹ tegoż przepisu stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy zaś §1² w/w przepisu stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1. Stosunek pracy wykazuje wiele podobieństw do stosunków cywilnoprawnych, lecz różni się takimi właściwościami jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikom poleceń dotyczących pracy, stałe godziny pracy, określone miejsce wykonywania pracy, podpisywanie list obecności.

Ustawodawca nie wprowadza zakazu nawiązywania stosunków cywilnoprawnych, których przedmiotem byłoby świadczenie pracy ani nie wprowadza w art. 22§1¹ kp domniemania zawarcia umowy o pracę. Na podstawie art.22§1¹ nie można bowiem przyjąć, że każde zatrudnienie jest zatrudnieniem „w warunkach” określonych w §1 tegoż przepisu. Zatrudnienie nie musi mieć więc zawsze charakteru pracowniczego i praca może być wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony, ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania, przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22§1 kp, to jest to właśnie zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony .

Powódka, domagając się ustalenia, iż we wskazanym wyżej okresie tj. od 11 maja 2016r. do 31 maja 2016r. tj. gdy nie było zawartej na piśmie żadnej umowy pomiędzy stronami oraz w okresie od 1 czerwca 2016r. do 31 sierpnia 2016r, gdy zawarta była na piśmie umowa zlecenia, twierdziła że jej praca wykonywana w całym tym okresie nosiła cechy umowy o pracę, bo wykonywała ją ona osobiście, w wyznaczonym miejscu, miała wyznaczone stałe godziny pracy, według grafików.

Jak już wyżej podniesiono, powódka podpisała sporządzoną na piśmie umowę zlecenia, a więc miała świadomość jaką umowę i od kiedy zawiera na piśmie. Faktem jest, że wprowadzając ofertę do Powiatowego Urzędu Pracy (k.142) jako rodzaj umowy wpisała umowa o pracę na czas określony, ale też wpisała jako wymaganie – umiejętność obsługi kasy fiskalnej, co pozwana uznała jako konieczną umiejętność. Tymczasem poza sporem jest, że powódka tej koniecznej do pracy jako sprzedawca w tym małym sklepie umiejętności nie posiadała, a więc pozwana w takich okolicznościach mogła i miała prawo zaproponować powódce, aby ta w ramach stosunku cywilnoprawnego, przez kilka dni przychodziła do sklepu, przyglądała się obowiązkom sprzedawców oraz aby wykonywała prace pomocnicze i przyuczała się do pracy sprzedawcy i aby zarówno powódka, jak i pozwana, mogły stwierdzić, czy powódka nadaje się do pracy. Pozwana, jak zeznała, nie polecała powódce przychodzenia do pracy codziennie i aby pracowała na konkretnej zmianie przez określoną liczbę godzin, a jej zeznania w całości potwierdziły I. P. (1) i E. K. (1), które także zgodnie zeznały, że faktycznie tak było tj. że powódka od początku, gdy zaczęła wykonywać pracę w tym sklepie, to nie wykonywała tej pracy codziennie, przez określoną przez kogokolwiek liczbę godzin, tylko przychodziła w zależności od potrzeb, głównie w dni, gdy była dostawa towaru tj. w poniedziałki i czwartki, uzgadniała ona na bieżąco z nimi dni i godziny pracy, a zajmowała się w sklepie: wykładaniem towar, roznoszeniem towarów w sklepie i magazynie, wykonywała prace porządkowych, metkowała. Świadczenie ci zeznali, że to na ich prośbę, z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną powódki, od 1 czerwca 2016r pozwana zawarła z nią na piśmie umowę zlecenia na 3 miesiące, choć nie miała zamiaru kontynuować z powódką żadnego stosunku prawnego, gdyż w okresie tych kilku dni maja, gdy powódka przychodziła do sklepu, to zarówno pozwana, jak i pracownicy tego sklepu uznali, iż powódka jeszcze nie nadaje się do pracy jako sprzedawca. Zatem należy dać wiarę zeznaniom pozwanej, że choć powódka na dzień 1 czerwca 2016r. nie posiadała umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy sprzedawcy, to jednak dała ona jej szansę nauczenia się pracy sprzedawcy i określiła na to czas 3 miesiące, zawierając z powódką umowę zlecenia, w ramach której powódka nadal miała wykonywać czynności pomocy sprzedawcy i przyuczać się w czasie wybranym przez siebie i uzgodnionym z pracownikami sklepu. Jak zeznały zgodnie I. P. (1) i E. K. (1), po 1 czerwca 2016r. praca powódki w sklepie wyglądała tak sami jak wcześniej, nic się nie zmieniło, powódka nadal nie codziennie przychodziła do pracy i nadal wykonywała czynności takie same jak przed data 1 czerwca, nadal nie wykonywała czynności przypisanych stanowisku sprzedawcy, w szczególności nadal nie obsługiwała kasy fiskalnej ani nie przygotowywała zamówień. Powódka zresztą przyznała ten fakt, tj. że nie obsługiwała kasy fiskalnej, a jak zgodnie zeznały I. P. (1) i E. K. (1) oraz pozwana słuchana w charakterze strony, sprzedawca obsługując klientów obsługuje też kasę fiskalną i tę czynność I. P. (1) i E. K. (1), zatrudnione na podstawie umów o pracę, wykonywały.

Zatem stwierdzić należy, że praca którą powódka wykonywała na rzecz pozwanej różniła się od pracy wykonywanej przez osoby zatrudnione w tym sklepie na stanowiskach sprzedawców, które to osoby pracowały według ustalonego grafiku w określonych stałych godzinach, które wykonywały wszystkie czynności przypisane stanowisku sprzedawcy, w tym także obsługiwały kasę fiskalną, sporządzały zamówienia, przyjmowały towar. Powódka zaś, co wynika z ustalonego stanu faktycznego, w okresie od 20 maja 2016r. do 8 czerwca 2016r. w sklepie w B. wykonywała tylko

część czynności przypisanych stanowisku sprzedawcy w tym sklepie, a jej zadaniem była pomoc sprzedawcom w wypełnianiu ich obowiązków, szczególnie w dni kiedy przywożony był towar tj. powódka wykładała towar, roznosiła towary w sklepie i magazynie, wykonywała prace porządkowe, metkowała, a także w tym okresie miała za zadanie przyglądać się pracy sprzedawców, przy czym tej pracy nie wykonywała codziennie, przez określoną liczbę godzin, tylko w zależności od potrzeb, głównie w dni gdy była dostawa towaru tj. w poniedziałki i czwartki, uzgadniała ona na bieżąco z pracownikami sklepu dni i godziny pracy.

Oczywiście, powódka osobiście wykonywała pracę, ale też nie było sytuacji, podczas tego krótkiego okresu jej pracy w tym sklepie, aby ona zgłaszała wolę, żeby ktoś inny za nią pracę w tym sklepie wykonywał. Oczywiście pracę tę wykonywała w określonym miejscu tj. sklepie, jak też, I. P. (1) i E. K. (1) wskazywały jej jakie czynności danego dnia ma wykonywać, ale przecież w ramach zawartej umowy, miała ona wykonywać obowiązki pomocy sprzedawcy, a więc sprzedawca, któremu miała pomagać, musiał jej określić jakie czynności ma danego dnia wykonać. Nie oznacza to jednak, że praca powódki w sklepie wykonywana była pod kierownictwem pracodawcy i odpowiadającego mu podporządkowaniu pracownika, gdyż pod pojęciem podporządkowania pracownika w procesie pracy, rozumie się, iż podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak wystarcza do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy.

Powódka, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, nie była zobowiązana przez G. D. ani też przez nikogo innego, do wykonywania tej pracy systematycznie, codziennie, na poszczególnych zmianach, tylko przychodziła do sklepu nieregularnie, zwykle w dni gdy była dostawa i jej godziny oraz dni pracy były zmienne. Zatem nie można powiedzieć, iżby praca powódki w sklepie wykonywana była pod kierownictwem pracodawcy w rozumieniu art. 22§1 kp. Trudno też, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego uznać, że wolą powódki w momencie podejmowania rozmów na temat pracy oraz w momencie rozpoczynania pracy na rzecz pozwanej i w momencie podpisywania umowy zlecenia było zawarcie konkretnie umowy o pracę, a nie innej umowy w ramach której miała wykonywać pracę w tym sklepie. Pozwana zaś zdecydowanie twierdziła, że w momencie zgłoszenia się powódki do pracy, gdy okazało się, że ta nie posiada żadnego doświadczenia zawodowego jako sprzedawca, to jej wolą było, aby najpierw powódka przez kilka dni, w dowolnych godzinach pracy sklepu, przychodziła do tego sklepu, zapoznawała się z pracą sprzedawców, wykonując także proste prace pomocnicze i aby po tym krótkim okresie strony zdecydowały, czy powódka podejmie tę pracę na stanowisku sprzedawcy. Oczywiście sąd nie pochwala takiej sytuacji, że powódka bez żadnej zawartej na piśmie konkretnej umowy przychodziła od 20 maja do 31 maja 2016r. do tego sklepu i wykonywała tam czynności, bo od początku dopuszczenia danej osoby do pracy w sklepie muszą istnieć jasne zasady pracy tej osoby w sklepie. Fakt, że pozwana, po kontroli przeprowadzonej przez Inspektora Państwowej Inspekcji Pracy, wykonując nakazanie jej min. ustalenie faktycznej daty rozpoczęcia przez powódkę pracy w sklepie przed dniem 1 czerwca 2016r. oraz potwierdzenie w formie pisemnej rodzaju i warunków umowy, sporządziła na piśmie umowę o pracę na okres próbny od 20 maja 2016r. do 31 maja 2016r., nie oznacza, że w tym czasie faktycznie strony łączyła umowa o pracę, bo jak zeznała pozwana słuchana w charakterze strony, przedstawiła ona powódce taką umowę, bo taki obowiązek, jej zdaniem, wynikał z protokołu PIP. Jednakże, jak wyżej podniesiono, sąd na podstawie dowodów, którym dał wiarę, a wskazanych wyżej, uznał że charakter i okoliczności wykonywania przez powódkę czynności w całym okresie jej pracy tj. od dnia 20 maja 2016r. do 8 czerwca 2016r. na rzecz pozwanej, nie nosiły wszystkich cech charakterystycznych dla umowy o pracę określonych w art.22§1 kp.

Wobec powyższego, sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Powódka, co wynika ze złożonego oświadczenia o stanie majątkowym, pozostaje w trudnej sytuacji finansowej, a

decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej w stosunku do pozwanej mogła być subiektywnie przekonana o zasadności swoich roszczeń i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej znaczną dolegliwość.