

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi ustalił, że A. T. (1) i Spółdzielnię (...) w K. w okresie od dnia 16 lutego 2015 r. do dnia 12 września 2016 r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku salowej i nakazał pobrać od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi tytułem kosztów sądowych kwotę 1.110,00 zł.

Sąd Rejonowy oparł orzeczenie na następujących ustaleniach faktycznych:

Spółdzielnia Pracy (...) z siedzibą w K. posiada status zakładu pracy chronionej.

Pozwana zobligowana była do zatrudniania osób niepełnosprawnych i aktywowania tych osób zawodowo, takie osoby posiadały umowy o pracę, konieczne było przestrzeganie wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

W sytuacji realizowania warunków przetargów, gdzie zamawiający narzucał konieczność transferu zatrudnionych u siebie pełnosprawnych pracowników, ten wskaźnik gwałtownie spadał, dlatego pozwana spółdzielnia zatrudniała głównie osoby niepełnosprawne.

W spornym okresie pozwana Spółdzielnia realizowała na rzecz Wojewódzkiego Szpitala (...) usługę sprzątnania w ramach umowy zawartej na skutek postępowania o udzielenie zamówienia publicznego w trybie przetargu nieograniczonego. Pozwany zobowiązany był zapewnić odpowiednią obsadę osobową na poszczególnych oddziałach.

Nadzór nad wszystkim pracownikami Spółdzielni sprawował kierownik obiektu, którego bezpośrednim przełożonym był kierownik regionalny P. O. (1) a następnie dyrektor oddziału M. B. (1) i wicedyrektor J. Ż..

Od sierpnia 2011 do listopada 2015 funkcje kierownika obiektu pełniła I. A. (1). Od października 2015 r. do maja 2016 roku funkcję tę pełniła J. G. (1). Jako kierownik obiektu nadzorowała pracę zespołów oraz brygadzystów - koordynatorów, składała wnioski o zatrudnianie pracowników, prowadziła obsługę kadrowo- płacową, zamawiała środki chemiczne. Zespół pracowników wykonywał czynności salowych, w umowach zlecenia i umowach o pracę wpisane były stanowisko sprzątaczy. Szpital podzielony był na 4 strefy, które nadzorowały 4 brygadzystki – koordynatorki nadzorujące pracę pracowników w około 10 oddziałach oraz poradniach. Kierownik obiektu koordynowała pracę brygadzystek, omawiała zadania na dany dzień, według potrzeb była obecna podczas kontroli w ramach zespołu epidemiologicznego przeprowadzanej z ramienia szpitala, kontaktowała się z oddziałowymi.

Kierownik obiektu rekrutowała pracowników na portalach internetowych z Urzędu Pracy. Na umowę o pracę zatrudniane były osoby zaliczone do osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym, umiarkowanym.

Dla pozwanego lekki stopień niepełnosprawności nie wystarczał do zawarcia umowy o pracę.

Osoby pełnosprawne zatrudniane były na podstawie umów zlecenia, osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym oraz umiarkowanym na podstawie umów o pracę.

Kierownik obiektu miała wytyczne od kierownika regionalnego aby osoby pełnosprawne zatrudniać na umowę zlecenia. Nawet jak taka osoba dobrze pracowała nie mogła mieć umowy o pracę. Na umowy zlecenia zatrudnionych było około 100 osób. Osoby te przychodziły do pracy według grafików, a nie incydentalnie. Najczęściej były to dłuższe umowy, roczne lub kilkumiesięczne w zależności od którego miesiąca dana osoba rozpoczynała pracę, czasami w miarę potrzeby kierownik obiektu zatrudniała dodatkowo np. studentki na okres letni.

Osoby rekrutowane zgłaszały chęć zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, nie zgłaszano kierownikowi obiektu chęci zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia.

Osoby pełnosprawne podpisywały dwie umowy zlecenia: jedna na wykonanie usług pielęgnacyjno – opiekuńczych stanowiąca podstawę do zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych a druga umowa na wysprzątanie wskazanych pomieszczeń.

Jednakże osoby sprzątające nie wykonywały czynności opiekuńczo-pielęgnacyjnych.

Po przepracowaniu 10 godzin w danym miesiącu pozostałą ilość godzin przypisywano do drugiej umowy.

Wszyscy pracownicy niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia wykonywali te same czynności, na jednym dyżurze pracowały osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia. Organizacja pracy i nadzór nad nimi były takie same. Jedynie osoby niepełnosprawne miały przeciwwskazania do wykonywania określonych czynności, np. do pracy na wysokości, czy przy maszynach w ruchu, wówczas takie osoby nie miały np. obowiązku myć okien wysoko, nikt nie wydał wtedy polecenia by taka osoba weszła na krzeselko, czy drabinę. Wszystkim osobom niezależnie od podstawy zatrudnienia wydawano polecenia. Na bieżąco codziennie rano brygadzystki na oddziałach, sprawdzały czy wszyscy są obecni i ewentualnie uzupełniały stan pracowników przez wezwanie z domu lub przesunięcie z oddziału na oddział. Tak działo się na każdym oddziale. Rozliczenia pracowników polegały na tym, że brygadzystki robiły grafik, obejmował on zarówno pracowników zatrudnionych na umowę o pracę jak i zlecenia, grafik był robiony oddziałami. Po skończonym miesiącu brygadzystki zliczały godziny. Najczęściej osoby na umowę o pracę pracowały według normatywu na dany miesiąc, osoby na umowy zlecenia według deklarowanej ilości godzin.

Przed sporządzeniem grafiku każdy pracownik niezależnie od podstawy zatrudnienia mógł zgłosić planowaną nieobecność, np. urlop - jeśli był zatrudniony na umowę o pracę, lub wizytę lekarską jeśli był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. Takie sugestie były uwzględniane. Jeżeli wystąpiła niespodziewana nieobecność, wówczas pracownicy mogli się zamienić, zgłaszając to brygadzystom.

Można było zamienić się w ramach dwóch różnych rodzajów umów, jeżeli umowa o pracę zastępowała umowę zlecenie konieczna była weryfikacja normatywnego wymiaru pracy takiego pracownika.

Wyliczone godziny przekazywane były do kierownika obiektu, która elektronicznie w pierwszej kolejności wpisywała absencje, później po wygenerowaniu grafiku elektronicznie przekazywała go do kadr.

Elektronicznie grafik był wykonany raz na 4 miesiące i po każdym miesiącu podlegał modyfikacji.

Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia nie przekazywali rachunków. W razie nieobecności pracownika trzeba było go zastąpić, wówczas brygadzystki pytały innych pracowników, czy mogą przyjść na dodatkowy dyżur. Nie można było zastąpić nieobecnego pracownika osobą z zewnątrz, musiała być to być osoba pracująca w danym szpitalu, nie można było nikogo przesunąć spośród pracowników spółdzielni z innego szpitala.

U pozwanego nie było nigdy takiej sytuacji, aby pracownik został zastąpiony osobą z zewnątrz.

Przed przystąpieniem do pracy pracownik był informowany przez brygadzystów jak stosować środki chemiczne a następnie w zależności od specyfiki oddziału dalszych instrukcji pierwszego dnia udzielały pozostałe pracujące tam osoby sprzątające.

Powódka A. T. (1) zawarła z pozwaną Spółdzielnią (...) z siedzibą w K. w dniu 16 lutego 2015 roku umowę zlecenia nr (...) przedmiotem której było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu w terminie od dnia 16 lutego 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku. Zgodnie z § 5 za wykonanie zlecenia przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 70 zł brutto miesięcznie.

Strony zawarły również w dniu 16 lutego 2015 roku umowę zlecenia nr (...), której przedmiotem było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w terminie od dnia 16 lutego 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku. Zgodnie z § 5 za wykonanie zlecenia powódce przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 7 zł brutto na godzinę.

W dniu 1 sierpnia 2015 roku strony zawarły kolejną umowę zlecenia nr (...), której przedmiotem było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu w terminie od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia 30 listopada 2015 roku. Zgodnie z § 5 za wykonanie zlecenia przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 70 zł brutto miesięcznie.

W dniu 1 sierpnia 2015 roku powódka z pozwanym zawarli również umowę zlecenia nr (...), której przedmiotem było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w terminie od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia 30 listopada 2015 roku. Strony w § 5 ustaliły wynagrodzenie za wykonane zlecenie w wysokości 7 zł brutto na godzinę.

W dniu 1 grudnia 2015 roku strony zawarły kolejną umowę zlecenia nr (...), której przedmiotem było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu w terminie od dnia 1 grudnia 2015 do dnia 31 grudnia 2016 roku. Strony uzgodniły, iż za wykonanie zlecenia powódka otrzyma wynagrodzenie w wysokości 70 zł brutto miesięcznie.

W dniu 1 grudnia strony zawarły również umowę zlecenia nr (...), której przedmiotem było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w terminie od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Strony w § 5 ustaliły wynagrodzenie za wykonane zlecenie w wysokości 7 zł brutto na godzinę.

Na podstawie kolejnej umowy zlecenia nr (...) z dnia 2 stycznia 2016 roku powódka zobowiązała się do wysprzątania wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w terminie od dnia 2 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. W § 5 ustaliły wynagrodzenie za wykonane zlecenie w wysokości 7,40 zł brutto na godzinę.

W dniu 22 lutego 2016 roku strony zawarły umowę zlecenia nr (...), której przedmiotem było wykonanie usług pielęgnacyjno - opiekuńczych w terminie od dnia 22 lutego 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Za wykonane zlecenia strony ustaliły stawkę godzinową w wysokości 7,75 zł brutto.

Umowy zawarte przez A. T. z pozwaną zawierały tożsame postanowienia. Miejszem wykonywania umowy był Wojewódzki Szpital (...) w Ł.. Zgodnie z § 3 Zleceniobiorca odpowiadał na zasadach przepisów Kodeksu Cywilnego za ewentualne szkody wyrządzone Zleceniodawcy przez siebie lub swojego zastępcę. Zleceniodawca nie odpowiadał za szkody wyrządzone przez Zleceniobiorcę lub jego zastępcę osobom trzecim. § 4 umowy stanowił, iż przy wykonywaniu zleconych czynności Zleceniobiorca nie podlegał kierownictwu Zleceniodawcy. Zleceniobiorca miał wykonywać zlecone czynności zgodnie z przepisami prawa, postanowieniami niniejszej umowy, z zachowaniem należytej staranności oraz ewentualnym wskazówkami Zleceniodawcy. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, posiadającej wymagane uprawnienia. W takim wypadku Zleceniobiorca obowiązany był uzyskać zgodę Zleceniodawcy wyrażoną na piśmie oraz powiadomić Zleceniodawcę o miejscu zamieszkania osoby trzeciej. Zleceniobiorca odpowiadał za działania i zaniechania osoby trzeciej, o której mowa w ust. 3, jak za swoje własne. W razie naruszenia przez Zleceniobiorcę postanowienia ust. 3 Zleceniodawca mógł odstąpić od umowy ze skutkiem natychmiastowym.

Strony ustaliły w umowie, iż wynagrodzenie będzie płatne w terminie do 21 dni od daty dostarczenia rachunku Zleceniodawcy i potwierdzenia wykonania zlecenia. Wypłata wynagrodzenia miała być dokonywana przelewem na konto Zleceniobiorcy.

Umowa zawierała również zapis, iż w przypadku niewykonania umowy lub wykonania jej części, wynagrodzenie ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu, a w przypadku wcześniejszego zakończenia umowy, niż w terminie wskazanym zleceniobiorcy przysuguje wynagrodzenie za faktycznie wykonane prace proporcjonalne do czasu wykonania umowy zlecenia. W § 6 zleceniobiorca oświadczał, iż jest w pełni świadomy tego, że niniejsza umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy, ponadto nie rodzi ona żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, w tym w zakresie świadczeń pracowniczych (jak np. prawo do urlopu, świadczenia chorobowe, prawo do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych). Zleceniobiorca oświadczał, że został pouczony o możliwości objęcia go dobrowolny ubezpieczeniem chorobowym. Poprzez złożenie podpisu pod niniejszą umową Zleceniobiorca poświadcza jednocześnie, że zapoznał się z treścią § 6 ust. 1 i 2 szczególną uwagą i nie wnosi do zamawiającego żadnych uwag oraz nie będzie dochodził w tym zakresie żadnych roszczeń. W

sprawach nieuregulowanych niniejszą umową zastosowanie miały przepisy Kodeksu Cywilnego. Ewentualne spory, mogące wynikać z realizacji niniejszej umowy, miały być rozstrzygane przez Sąd właściwy rzeczowo dla siedziby zleceniodawcy.

Umowa zawierała nadto oświadczenie zleceniodawcy że został pouczony o wszystkich skutkach prawnych wynikających z faktu zawarcia umowy cywilnoprawnej, które nie jest umową o pracę regulowaną przez przepisy Kodeksu Pracy.

Powódka jest osobą niepełnosprawną w stopniu lekkim. O możliwości podjęcia współpracy pozwana dowiedziała się od kuzynki. Powódce zaproponowano zawarcie umowy zlecenia pomimo posiadanej niepełnosprawności. Powódce odmówiono zatrudnienia na podstawie umowy o pracę ze względu na niewystarczający stopień niepełnosprawności.

Powódka wykonywała pracę najpierw na oddziale urologii, następnie na oddziale chirurgii naczyniowej, a następnie na oddziale kardiologii. A. T. otrzymała od pozwanej odzież roboczą. Powódka pracowała według grafiku, na zmianach po 12 godzin, na dzień i na noc - od godziny 7:00 do godziny 19:00 bądź od 19:00 do 7:00. W miesiącu powódka pracowała po 180 godzin.

Grafik powódki układała jej koordynatorka.

Do obowiązków powódki należało sprzątanie, wycieranie kurzy.

Powódka podpisywała się na liście obecności.

Gdy powódka chciała mieć dzień wolny musiała się zapisać na liście. W przypadku potrzeby można było się zamienić na zmiany z inną zatrudnioną przez pozwanego osobą, wówczas należało powiadomić o tym kierowniczkę, która wyrażała na to zgodę.

Powódka jak i inni pracownicy bez względu na formę zatrudnienia mieli zwracać uwagę przez koordynatora na niedociągnięcia w wykonanej pracy.

Nie było różnicy w wykonywanych obowiązkach między powódką, a osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę.

W dniach 10, 17-19 maja oraz 6 i 20 czerwca 2016 roku Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Ł. przeprowadził kontrole u pozwanej. W wyniku kontroli starszy inspektor pracy - główny specjalista Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. R. Ł. ustaliła, iż Spółdzielnia (...) z siedzibą w K. zatrudniała pracowników do sprzątanania na terenie Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł., w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Na podstawie umów cywilnoprawnych zlecenie 63 osoby wykonujące pracę na terenie Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł. Inspektor pracy skierował do Spółdzielni (...) środek prawny w postaci wystąpienia Nr rej.: (...) - (...) - (...) - (...) z dnia 30.06.2016 r. Inspektor pracy wnosil w nim m.in.: o potwierdzenie na piśmie I. W. i 47 wymienionym osobom faktu zawarcia umów o pracę, w pełnym wymiarze czasu, w miejsce zawartych z tymi osobami umów zlecenie. Spółdzielnia (...) nie wykonała wystąpienia inspektora pracy i nie przekwalifikowała umów cywilnoprawnych na umowy o pracę.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka M. B. (1) w zakresie w jakim wskazywał, iż umowy o pracę były zawierane z osobami niepełnosprawnymi, które wykazały na to chęć, gdyż powódka mimo posiadania orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu lekkim oraz wykazanej chęci nie otrzymała umowy o pracę. Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego jak zeznała świadek J. G. umowę o pracę zawierano jedynie z osobami niepełnosprawnymi w stopniu znacznym bądź umiarkowanym. Niepełnosprawność w stopniu lekkim nie była dla pozwanej dostateczna do zawarcia umowy o pracę. Twierdzenia świadka M. B., iż pracownicy woleli zawrzeć z pozwaną umowę zlecenia aniżeli stosunek pracy nie znajduje zatem zdaniem tego Sądu odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym, gdyż to pozwanej zależało na podpisywaniu z pracownikami umów zlecenia. Zeznanie świadka M. B. na okoliczność, iż osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych mogły zostać zastąpione przez osoby trzecie również nie znalazło potwierdzenia w bogatym materiale dowodowym. Świadczenie A. T. - koordynatorka powódki

oraz J. G. – osoba pełniąca funkcje kierownika, będące wieloletnimi pracownikami pozwanej, jak i sama powódka zeznały, iż nie było takiej możliwości, co więcej nigdy nie miała miejsce sytuacja, aby ktokolwiek z pracowników był zastąpiony przez osobę z zewnątrz.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo co do zasady należało uwzględnić.

Na wstępie rozważań Sąd pierwszej instancji wskazał, że na podstawie regulacji zawartej w art. 189 k.p.c. żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa może osoba, która ma w tym interes prawny, który zachodzi, gdy skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni ochronę prawnie chronionych interesów i definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu sporu w przyszłości. Zgodnie z powszechnie przyjętą wykładnią komentowanego przepisu interes prawny jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Niepewność stosunku prawnego lub prawa powinna zachodzić obiektywnie według rozumnej oceny sytuacji, a nie według odczucia powoda, który uważa, że nastąpiło naruszenie sfery jego uprawnień (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 lutego 2012 roku w sprawie I ACa 51/2012, LexPolonica nr 3118859). Zgodnie zaś z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, co do zasady, pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok SN z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Sąd ten nie miał wątpliwości, iż powódka A. T. (1) miała interes prawny w tym, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z ogólną regulacją, wynikającą z art. 189 k.p.c.

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego przez powódkę roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy w ocenie Sądu meriti należało przypomnieć, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99, opubl. Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z regulacją art. 22 §1 k.p. – stanowiącego definicję legalną stosunku pracy - przez nawiązanie tego stosunku 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 treści art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. wynika zaś, że nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa o pracę. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach przewidzianych w §1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek spoczywający na pracowniku, a polegający na świadczeniu pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy. Pracodawca natomiast jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę oraz do ponoszenia ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnie obowiązującego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 28 października 1998 roku w sprawie I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, za

jej świadczenie, a nie za rezultat pracy – umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, ale starannego działania. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania przez pracodawcę kar wobec pracownika w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Sąd meriti podkreślił, iż podporządkowanie pracownika pracodawcy jest szczególnie istotnym elementem, odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu (karom porządkowym).

Zdaniem tego Sądu cechami stosunku pracy, które również nie występują w umowie zlecenia, są: obowiązek pracownika do świadczenia pracy osobiście i w sposób ciągły, pozostawania do dyspozycji pracodawcy i wykonywanie jego poleceń, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy oraz nieponoszenie ryzyka gospodarczego.

Sąd Rejonowy dalej zważył, że niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz.57). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie II PK 354/09, LEX nr 598002). Zgodnie z treścią art. 22 §1<sup>2</sup> k.p., nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 tego przepisu.

W przytoczonym przez Sąd meriti orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, wskazuje się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Sąd ten podniósł jednakże, iż umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb innych czynności zleczanych. Umowa cywilnoprawna zatem ogranicza się do realizowania konkretnych czynności, bez możliwości ich zmiany w ramach zawartego stosunku prawnego. W umowie o pracę natomiast pracownik zobowiązuje się do wykonywania różnych czynności jakie zawarte są w zakresie jego obowiązków, mogą one być niejednorodnego rodzaju.

W ocenie Sądu pierwszej instancji elementem akcentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ustalenie, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny stosunek prawny, zależy nie od nazwy zawartej umowy, a od oceny cech tej umowy, nie tylko zapisanych w samej umowie, ale przede wszystkim zawartych w sposobie jej wykonywania (wyrok SN z dnia 11 września 1997 roku w sprawie II UKN 232/97, OSNAP 1998/13/407; wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAP 1998/2/57). O przyjęciu istnienia stosunku pracy decyduje więc sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony, nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług (Komentarz do art. 22 kp w. U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stalina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks Pracy w komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004 r.). Również zamiar zawarcia umowy o dzieło czy zlecenia, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego takimi umowami, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego

(wyrok SA w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie III AUa 1056/ 12; wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 roku w sprawie I PK 315/07).

Nawiązując do powyższego Sąd Rejonowy uznał, iż bez znaczenia jest nazwa jaka została nadana umowie łączącej strony postępowania, natomiast ocenie podlega jej sposób wykonywania i w konsekwencji ustalenie czy umowa łącząca strony posiadała cechy charakterystyczne umowy cywilnoprawnej czy umowy o pracę.

Sąd meriti zważył, że powódka A. T. (1) świadczyła odpłatnie pracę na stanowisku salowej na rzecz pozwanej. Powódka udając się na rozmowę została poinformowana, iż zostanie z nią zawarta umowa zlecenia. Powódka okazywała dokument zaświadczenia, iż posiada niepełnosprawność w stopniu lekkim, jednakże poinformowano ją, że ten stopień niepełnosprawności nie jest wystarczającym do zawarcia umowy o pracę. Koordynatorka pracy powódki A. T. zeznała, iż umowa o pracę była zawierana jedynie z osobami niepełnosprawnymi w stopniu pierwszym i drugim, co było ścisłą wytyczną pozwanego pracodawcy.

W ocenie tego Sądu stosunek łączący powódkę z pozwaną Spółdzielnią spełniał wszelkie przesłanki do zakwalifikowania go jako stosunku pracy.

Najbardziej istotną cechą stosunku pracy odróżniającą go od umów cywilnoprawnych jest bieżące podporządkowanie pracownika pracodawcy, które jest znacznie większe niż np. w umowie zlecenia. Jak wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 października 1999 roku w sprawie I PKN 370/99, OSNAP 2001/7/214, umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na wykonywaniu czynności zleczanych na bieżąco.

Sąd Rejonowy zważył, że materiał zebrany w aktach sprawy jednoznacznie wskazuje, iż praca powódki była pracą ściśle podporządkowaną. Powódka pracowała zgodnie z góry określonym grafikiem pracy sporządzonym przez koordynatorkę. Powódka pracowała 12 godzin dziennie na zmianach od godziny 7:00 do godziny 19:00 bądź od 19:00 do godziny 7:00. Powódka musiała na bieżąco uzupełniać listę obecności, toteż nawet w sytuacji, gdy jednego dnia nie dokonała na niej wpisu - wpis musiał być przez nią uzupełniony w kolejnych dniach. Powódka nie mogła dobrowolnie opuścić miejsca świadczenia pracy. Wszelkie nieobecności powódki była obowiązana zgłaszać przełożonemu, który decydował czy powódka w danym dniu może być nieobecna w pracy. Pomimo zapisów umowy A. T. nie mogła zostać zastąpiona osobą trzecią. Koordynatorka dokonywała w takiej sytuacji zmian w grafiku jedynie z uwzględnieniem osób zatrudnionych w danym szpitalu. Świadek A. T. zeznając wskazała, iż nigdy nie miała miejsca sytuacja, aby jakkolwiek pracownik został zastąpiony przez osobę z zewnątrz. Zeznający w sprawie świadkowie, w tym przede wszystkim G. K. i J. L. będące współpracownikami powódki, z którymi pozwany mimo braku posiadania przez nie orzeczenia o niepełnosprawności zawarł umowę o pracę, zeznały, iż ich praca była świadczona w ten sam sposób jak u powódki. Świadkowie J. G., A. T., I. A., G. K., J. L. zgodnie wskazywali, iż nie było żadnych różnic w pracy osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz na podstawie umowy zlecenia, osoby te wykonywały te same czynności, były uwzględniane w tym samym grafiku pracy, były podporządkowane tym samym koordynatorom.

Kolejna okoliczność wykazująca charakter podporządkowania w pracy świadczonej przez powódkę zdaniem tego Sądu wynika nie tylko z zeznań powódki, ale i świadka A. T. oraz J. G.. I tak przed przystąpieniem do pracy powódka była informowana przez brygadzystów jak stosować środki chemiczne, w jaki sposób winna sprzątać. W razie nieprawidłowego sprzątnięcia, powódce zwracano uwagę i wówczas powódka musiała poprawić wykonaną pracę zgodnie z poleceniem brygadzystki. Warty uwagi jest również fakt, iż bez względu na podstawę zatrudnienia w ten sam sposób zwracano uwagę na niedociągnięcia w wykonanej pracy innym pracownikom.

Po analizie materiału dowodowego w ocenie Sądu Rejonowego należy ponad wszelką wątpliwość stwierdzić, iż pozwana nie oczekiwała od powódki świadczenia pracy zgodnie z postanowieniami umowy zlecenia, gdyż zawarte w treści umowy postanowienia między innymi § 4 stanowiący, iż praca powódki nie będzie kontrolowana, powódka będzie mogła powierzyć wykonywanie czynności osobie trzeciej - nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości.

Sąd meriti wskazał, że z podporządkowaniem pracownika oraz osobistym świadczeniem określonego rodzaju pracy łączy się zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy. Opisuje ona sposób wykonywania zobowiązania nałożonego na pracownika, który nie może polegać na wykonaniu jednorazowej czynności, ani też ograniczać się do kilku incydentalnych prac. Praca świadczona w ramach stosunku pracy charakteryzuje się powtarzalnością umówionych czynności w stałych i z góry określonych odstępach czasu. Ponad wszelką wątpliwością pozostaje okoliczność, iż praca wykonywana przez powódkę miała charakter ciągły, specyficzny dla umowy o pracę. Powódka przez okres od 16 lutego 2015 roku do 12 września 2016 roku zawarła z pozwaną osiem umów zlecenia. Przy czym gdy kończył się termin realizacji jednej umowy strony zawierały dzień później kolejną umowę, tak, iż przez cały wskazany okres powódka nie miała ani jednego dnia, w którym nie wiązała by ją umowa z pozwanym. Powódka bowiem nie uznawała tego zajęcia za okoliczność przejściową, konieczną ale wiązała z nią pewną stabilizację i poczucie większej pewności finansowej. W konsekwencji w ocenie tego Sądu przyjąć należało, że czynności realizowane przez A. T. w ramach łączącego ją z pozwaną Spółdzielnią stosunku prawnego miały charakter powtarzalny, a przy tym były wykonywane w stałych i z góry określonych odstępach czasu. Cechy te są charakterystyczne dla pracowniczego zatrudnienia w ramach umów o pracę.

Sąd pierwszej instancji wskazał również, iż pozwana Spółdzielnia zapewniała zatrudnionym przez nią osoby odzież roboczą oraz wszelkie narzędzia niezbędne do wykonywania przez te osoby powierzonych zadań.

Nie bez znaczenia jest przy tym zdaniem Sądu meriti okoliczność, że osoby zatrudnione przez pozwaną do wykonywania czynności sprzątania bez względu na podstawę zatrudnienia wykonywały taką samą pracę, podlegały takiej samej kontroli, sprawowanej przez te same osoby, podpisywały się na jednych i tych samych listach obecności, wykazane były w tych samych grafikach. Jedyna różnica w zakresie obowiązków wynikała z ograniczeń osób niepełnosprawnych do wykonywania pewnego rodzaju prac np. co do pracy na wysokości, co w rozpoznawanej sprawie sprowadzało się do tego, że osoby mające takie przeciwwskazanie nie myły przykładowo okien, ale wykonywały wszystkie inne czynności, które wykonywały osoby zatrudnione na umowę zlecenia.

Ważnym aspektem świadczącym również o fakcie, iż w zasadzie strony realizowały umowę o pracę jest w ocenie Sądu Rejonowego fakt, iż pomimo zapisów zawartych umów zlecenia powódka nigdy nie wystawiła pozwanej rachunku za wykonanie przedmiotu umowy, a mimo to otrzymywała wynagrodzenie za pracę. Co więcej wbrew zawartych postanowień o możliwości obniżenia wynagrodzenia w razie niewykonania bądź wykonania umowy w części, pozwana nigdy nie dokonała obniżenia wynagrodzenia powódki pomimo zwracania jej uwagi na niedociągnięcia w wykonanej pracy, a więc na wykonanie umowy jedynie w części. Sąd ten zaznaczył w tym miejscu, iż wypłata wynagrodzenia jest głównym obowiązkiem pracodawcy w ramach stosunku pracy wyrażonym w art. 22 k.p.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powódkę z pozwaną Spółdzielnią w okresie od 16 lutego 2015 roku do 12 września 2016 roku łączył stosunek pracy powstały na podstawie umów zlecenia zawartych przez strony. Uzyskanie od pozwanej Spółdzielni umowy o pracę było uzależnione od posiadania orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu znacznym bądź umiarkowanym. Jest to kryterium nie pozostające w żadnym związku ze stosunkiem pracy i nie powinno samo w sobie decydować o tytule zatrudnienia.

Mając na uwadze powyższe Sąd ten uznał, iż powódka A. T. (1) była zatrudniona na podstawie stosunku w ramach umowy o pracę w Spółdzielni (...) w K. w okresie od dnia 16 lutego 2015 roku do 12 września 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku salowej.

Na mocy art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd pierwszej instancji nakazał pobrać od pozwanej nieuiszczoną przez stronę powodową opłatę od pozwu, w wysokości 5% od wartości przedmiotu sporu.

Apelację od w/w wyroku wniósł pozwany – Spółdzielnia (...) w K. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i zaskarżyła w/w wyrok w całości.



Powyższemu wyrokowi pozwany zarzucił:

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na ustaleniu, że:

a) powódka podlegała bieżącemu podporządkowaniu ze strony pozwanego - pomimo, że pozwany nie wydawał bieżących poleceń powódce, a jedynie udzielał jej w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, sama powódka decydowała o tym, w jakie dni wykona powierzone jej usługi oraz sama decydowała o ilości przepracowanych godzin;

b) powódka nie mogła korzystać z zastępstwa innych osób - pomimo, że powódka mogła korzystać z zastępstwa innych osób posiadających odpowiednie uprawnienia, po wyrażeniu zgody przez pozwanego;

c) postanowienia umów zlecenia odbiegają od realiów świadczenia usług przez powódkę - pomimo, że powódka nie podlegała kierownictwu pozwanego, mogła powierzyć wykonywanie przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej oraz wykonywała usługę na własne ryzyko;

d) powódka wykonywała te same czynności co osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę (osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności), pomimo że osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nie wykonywały tych samych czynności co powódka, ze względu na ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności;

- co skutkowało ustaleniem, że powódka świadczyła pracę w warunkach przewidzianych dla stosunku pracy;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez:

a) przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego, niewszechstronną, dowolną, ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędnie uznanie, że powódka wykonywała pracę podporządkowaną, pomimo że wiedziała, w jaki sposób wykonywać zleczone jej czynności, pozwany nie wydawał jej bieżących poleceń, a jedynie udzielał powódce w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, sama powódka decydowała o tym, w jakie dni wykona powierzone jej usługi oraz sama decydowała o ilości przepracowanych godzin;

b) przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego i dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób niewszechstronny wobec pominięcia zeznań świadków I. A. (3) i P. O. (1), z których wynikało uprawnienie powódki do wyznaczania zastępstwa, co skutkowało błędnym ustaleniem, że powódka nie mogła powierzyć wykonywania przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej;

c) dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób sprzeczny z zasadą logicznego rozumowania poprzez błędne uznanie, że o charakterze prawnym stosunku łączącego powódkę z pozwanym decyduje fakt, że powódka wykonywała te same czynności, co osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności i zatrudnione na podstawie umowy o pracę, w sytuacji gdy osobom tym (osobom niepełnosprawnym) były oferowane umowy o pracę - pomimo braku cech stosunku pracy - tylko z tego powodu, że pozwany jako zakład pracy chronionej ma na celu ułatwienie tym osobom aktywizacji zawodowej i społecznej oraz zrównanie ich szans na rynku pracy;

d) dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób niewszechstronny wobec pominięcia zeznań świadka I. A. (3) i powódki w zakresie dotyczącym woli zawarcia przez powódkę umowy zlecenia, faktu konsekwentnego zawierania przez powódkę kilku umów zlecenia, zadowolenia powódki ze współpracy, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że wolą powódki nie było świadczenie usług na podstawie umowy zlecenia;

3. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 22 §1<sup>2</sup> Kodeksu pracy poprzez zastosowanie normy zakazującej zastosowania umów cywilnoprawnych w warunkach wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, pomimo że stosunek prawny łączący strony niniejszego postępowania nie odpowiada cechom stosunku pracy;

4. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 18(3b)§3 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie i pominięcie faktu, że pozwany zatrudniał osoby niepełnosprawne na podstawie umowy o pracę w celu wyrównania ich szans na rynku pracy, mimo, że charakter usług wykonywanych przez nich nie odpowiada cechom stosunku pracy;

W konsekwencji wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości;
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

W ocenie Sądu Okręgowego chybiony jest zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 18<sup>3b</sup> §3 k.p. poprzez jego niezastosowanie i pominięcie faktu, że pozwany zatrudniał osoby niepełnosprawne na podstawie umowy o pracę w celu wyrównania ich szans na rynku pracy, mimo że charakter usług wykonywanych przez nich nie odpowiada cechom stosunku pracy.

Należy wskazać, że pozwana Spółdzielnia jest zakładem pracy chronionej i w celu zachowania tego statusu musi utrzymywać określony wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ramach stosunku pracy. Nadto należy wskazać, że z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych Spółdzielnia (...) jako zakład pracy chronionej mogła otrzymać dofinansowanie z PFRON m. in. na wynagrodzenia dla pracowników posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

W postępowaniu przed Sądem I instancji wykazano, że Spółdzielnia na podstawie umowy o pracę zatrudniała tylko osoby, które posiadały określony stopień niepełnosprawności, a osoby w pełni zdrowe nie miały szans na podjęcie pracy w Spółdzielni na podstawie umowy o pracę. Oznacza to, że Spółdzielnia zatrudniała na podstawie umowy o pracę osoby posiadające orzeczenie o określonym stopniu niepełnosprawności nie w celu wyrównania ich szans na rynku pracy, a w celu uzyskania dofinansowania. Zatem zarzut naruszenia przepisu art. 18<sup>3b</sup> §3 k.p. należy uznać za bezpodstawny.

Bezpodstawny jest także zarzut naruszenia art. 22 k.p.

Zgodnie z powołanym wyżej 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. Zatrudnienie we wskazanych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji, iż w zatrudnieniu powódki dominowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. O pracowniczym charakterze zatrudnienia nie decyduje bowiem rodzaj pracy, ale wykonywanie jej przede wszystkim w warunkach podporządkowania poleceniom pracodawcy, konkretyzującym czynności, które w ramach umówionego rodzaju pracy ma pracownik wykonać, a także wskazującym sposób oraz czas

i miejsce ich wykonywania. W rozpatrywanej sprawie ustalone zostało, że pozwany sprawował kierowniczy nadzór nad czynnościami powódki – wydawał polecenia co do sposobu wykonywania pracy. Ponadto, powódka świadczyła pracę w ściśle określonych godzinach i ściśle określonych dniach ustalonych w grafiku. Wynagrodzenie powódki było stałe choć uzależnione od liczby przepracowanych godzin. Strony ustaliły stawkę za godzinę. Fakt, że wynagrodzenie było ustalone według stawek godzinowych nie zmienia charakteru stosunku prawnego łączącego pozwanego i powódkę, gdyż zgodnie z zasadą swobody umów mogli oni przyjąć w/w sposób wynagradzania.

Dodatkowo w ocenie Sądu Okręgowego wymaga zwrócenia uwagi okoliczność, iż jednym z podstawowych elementów pracowniczego stosunku pracy jest obowiązek osobistego świadczenia pracy. I w taki właśnie sposób świadczyły pracę, nie mogły powierzyć wykonywania ciężących na nich obowiązków komuś innemu – osobom trzecim z aktualnymi badaniami sanitarno – epidemiologicznymi. J. G. zeznała bowiem, że w istocie zamiana była możliwa co najwyżej w ramach oddziałów, ale nikt spoza tego konkretnego szpitala nie mógł zastąpić nieobecnego pracownika. Nadto, co istotne możliwa była zamiana w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę, co zdaniem Sądu Okręgowego świadczy o pozornym charakterze umów zlecenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania na uwzględnienie nie zasługują także zarzuty skarżącego dotyczące nie dokonania przez Sąd I instancji wszechstronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz zarzut dokonania dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób sprzeczny z zasadą logicznego rozumowania poprzez błędne uznanie, że o charakterze stosunku łączącego strony decyduje fakt, że powódka wykonywała te same czynności co osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności i zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucił inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.)

Analizując treść apelacji należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na

sprawę. Tymczasem - prawidłowo zrealizowanym - zadaniem Sądu Rejonowego, było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.

Nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż powódka mogła powierzyć wykonywanie zleconych im zadań osobie trzeciej. Albowiem z zeznań świadków A. T. - koordynatorki powódki oraz J. G. – osoby pełniącej funkcję kierownika, będących wieloletnimi pracownikami pozwanej, jak i samej powódki, które Sąd dokonując oceny zeznań świadka M. B. w zakresie powyższej okoliczności uznał za wiarygodne wynika, że nie było takiej możliwości, co więcej nigdy nie miała miejsce sytuacja, aby ktokolwiek z pracowników był zastąpiony przez osobę z zewnątrz. Co więcej z zeznań J. G., wynika, że w istocie zamiana była możliwa co najwyżej w ramach oddziałów, ale nikt spoza tego konkretnego szpitala nie mógł zastąpić nieobecnego pracownika. Dlatego też Sąd pominął zeznania I. A. oraz P. O., którzy wskazywali na możliwość zastąpienia osoby pracującej na zlecenie inną osobą po uprzednim uzyskaniu zgody pozwanego. Nadto należy podkreślić, że zamiana możliwa była w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę. Co oznacza wbrew twierdzeniom pozwanej Spółdzielni, że osoby pracujące na podstawie umów zlecenia wykonywały taką samą pracę co osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności i były zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Nadto Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że powódka, tak jak osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę podlegały bieżącemu podporządkowaniu pozwanego.

Sąd Rejonowy słusznie odmówił wiary zeznaniom świadka M. B. (1) w zakresie w jakim wskazywał, iż umowy o pracę były zawierane z osobami niepełnosprawnymi, które wykazały na to chęć, gdyż powódka mimo posiadania orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu lekkim oraz wykazanej chęci nie otrzymała umowy o pracę. Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego jak zeznała świadek J. G. umowę o pracę zawierano jedynie z osobami niepełnosprawnymi w stopniu znacznym bądź umiarkowanym. Niepełnosprawność w stopniu lekkim nie była dla pozwanej dostateczna do zawarcia umowy o pracę. Powyższemu również przeczy pozostały materiał dowodowy w szczególności zeznania świadka J. G. i M. K. oraz pracownic oddziałów, które zeznały iż pracownicy w żadnym wypadku nie deklarowali chęci zatrudnienia w takiej formie prawnej, a pracodawca wprost oświadczał im iż jest to jedyna forma zatrudnienia, do zgody na którą skłaniał ich ekonomiczny przymus pracy. Z ustaleń wynika, że to pozwanej zależało na podpisywaniu z pracownikami umów zlecenia. Wobec powyższego Sąd Rejonowy pominął zeznania świadka I. A. (3) w zakresie dotyczącym woli zawarcia przez powódkę umowy zlecenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy zważył, że nie doszło do naruszenia wskazanych przepisów postępowania tj. art. 233 §1 k.p.c.

W konkluzji należy stwierdzić, że Sąd I instancji prawidłowo uczynił ustalając, iż strony łączył stosunek pracy. Dlatego też zarzut błędnego ustalenia stanu faktycznego przez Sąd Rejonowy należy uznać za chybiony.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

Przewodniczący: Sędziowie:

K. W.