

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 listopada 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi ustalił, że powódkę I. S. (1) oraz pozwanego Spółdzielnię (...) w K. w okresie od dnia 15 września 2011 roku do 30 kwietnia 2016 roku łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy a ponadto nakazał pobranie od pozwanego nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Powyższe orzeczenie zostało wydane w wyniku rozpoznania pozwu złożonego w dniu 29 grudnia 2016 roku, w którym inspektor pracy R. K. działająca na rzecz I. S. (1) wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy I. S. (1) a Spółdzielnią (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 2 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku na stanowisku salowej.

W odpowiedzi na pozew Spółdzielnia (...) wnosila o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, iż zawierała z powódką umowy zlecenia, których przedmiotem było wysprzątanie pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w Wojewódzkim Szpitalu (...) w Ł.. Z zawartych umów jasno wynikało, iż obie strony mają świadomość, iż powstały na ich podstawie stosunek, nie był stosunkiem pracy, ale cywilnoprawnym stosunkiem zlecenia. O tym fakcie świadczyła, zdaniem pozwanego, przede wszystkim wola stron, uzewnętrzniiona wprost w treści zawieranych umów. Wskazano, iż nawiązany stosunek nie miał cech umowy o pracę, ale właśnie był charakterystyczny dla zawartego zlecenia. Powódka bowiem nie podlegała kierownictwu zleceniodawcy, mogła powierzyć wykonanie zadania innej osobie, która posiadała odpowiednie uprawnienia, nie podlegała Regulaminowi Pracy czy Regulaminowi Wynagradzania obowiązującemu w pozwanej Spółdzielni. Ponadto sporządzane grafiki pracy stanowiły odzwierciedlenie woli zleceniobiorcy w zakresie tego, w jakich dniach będzie świadczyć usługi. Zleceniobiorca posiadał faktyczną możliwość świadczenia usług w innym terminie pod warunkiem zapewnienia zastępstwa.

W toku postępowania, na rozprawie w dniu 12 września 2017 roku, I. S. (1) oświadczyła, że wstępuje do sprawy w charakterze powódki. Pismem procesowym z dnia 19 września 2017 roku inspektor pracy zmodyfikowała powództwo wnosząc o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy I. S. (1) i pozwaną Spółdzielnią w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 15 września 2011 roku do 30 kwietnia 2016 roku. Na rozprawie w dniu 10 listopada 2017 roku inspektor pracy poparła powództwo w zakresie ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie sprecyzowanym w piśmie z dnia 19 września 2017 roku.

Pełnomocnik strony pozwanej wniosł o oddalenie powództwa w całości.

W tak zarysowanych stanowiskach stron procesu Sąd I instancji ustalił, że pozwana Spółdzielnia (...) z siedzibą w K. posiada status zakładu pracy chronionej. W spornym okresie pozwana Spółdzielnia realizowała na rzecz Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł. usługi w zakresie kompleksowego sprzątania, utrzymania czystości, dezynfekcji pomieszczeń, dezynsekcji powierzchni 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. Powódka I. S. (1) zawarła z pozwaną Spółdzielnią, w imieniu której działał Dyrektor Oddziału M. B., następujące umowy zlecenia:

- w dniu 15 września 2011 roku umowa zawarta na okres od dnia 15 września 2011 roku do dnia 30 listopada 2011 roku; przedmiotem umowy było wymycie i dezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 80 zł brutto miesięcznie;

- w dniu 16 września 2011 roku umowa zawarta na okres od dnia 16 września 2011 roku do dnia 30 listopada 2011 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 8 zł brutto;

- w dniu 16 września 2011 roku kolejna umowa zawarta na okres od dnia 16 września 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku, której przedmiotem było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 8 zł brutto;
- w dniu 1 stycznia 2012 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku; przedmiotem umowy było zdezynfekowanie i doczyszczenie wskazanego sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 80 zł brutto miesięcznie;
- w dniu 2 stycznia 2012 roku umowa zawarta na okres od dnia 2 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 8 zł brutto;
- w dniu 2 lutego 2012 roku umowa zawarta na okres od dnia 2 lutego 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2012 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 1.200 brutto;
- w dniu 1 lutego 2012 roku umowa zawarta na okres od dnia 2 lutego 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2012 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i wydezynfekowanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 100 brutto;
- w dniu 1 maja 2012 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 maja 2012 roku do dnia 31 lipca 2012 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 100 brutto;
- w dniu 1 maja 2012 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 maja 2012 roku do dnia 31 lipca 2012 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 1.200 zł brutto miesięcznie;
- w dniu 1 sierpnia 2012 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 sierpnia 2012 roku do dnia 30 września 2012 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 2.400 zł brutto miesięcznie;
- w dniu 1 sierpnia 2012 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 sierpnia 2012 roku do dnia 30 września 2012 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 100 brutto;
- w dniu 1 października 2012 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 października 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 3.600 brutto;
- w dniu 1 października 2012 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 października 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 100 zł brutto miesięcznie;
- w dniu 1 stycznia 2013 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 31 marca 2013 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 100 zł brutto miesięcznie;
- w dniu 1 stycznia 2013 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 31 marca 2013 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 3.600 brutto;

- w dniu 1 kwietnia 2013 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia 30 września 2012 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 100 zł brutto miesięcznie;

- w dniu 1 kwietnia 2013 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia 30 września 2013 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 7.200 brutto;

- w dniu 1 października 2013 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 100 zł brutto miesięcznie;

- w dniu 1 października 2013 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 3.600 brutto;

- w dniu 1 stycznia 2014 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2014 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 70 zł brutto miesięcznie;

- w dniu 1 stycznia 2014 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2014 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7 zł brutto;

- w dniu 1 maja 2014 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 maja 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7 zł brutto;

- w dniu 1 maja 2014 roku umowa zawarta na okres od dnia 21 maja 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu;

przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 70 zł brutto miesięcznie;

- w dniu 1 stycznia 2015 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 70 zł brutto miesięcznie;

- w dniu 1 stycznia 2015 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7 zł brutto;

- w dniu 1 sierpnia 2015 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia 30 listopada 2015 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 70 zł brutto miesięcznie;

- w dniu 1 sierpnia 2015 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia 30 listopada 2015 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7 zł brutto;

- w dniu 1 grudnia 2015 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 70 zł brutto miesięcznie;

- w dniu 1 grudnia 2015 roku umowa zawarta na okres od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7 zł brutto;

- w dniu 2 stycznia 2016 roku umowa zawarta na okres od 2 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7,40 brutto;

- w dniu 22 lutego 2016 roku umowa zawarta na okres od dnia 22 lutego 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku; przedmiotem umowy było wykonanie usług pielęgnacyjno-opiekuńczych; za wykonanie zlecenia przysługiwało Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7,75 brutto.

Sąd ustalił również, iż zgodnie z treścią zawieranych umów 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. Przy wykonywaniu zleconych czynności Zleceniobiorca nie podlegał kierownictwu Zleceniodawcy. Zleceniobiorca wykonywać miał czynności zgodnie z przepisami prawa, postanowieniami zawartej umowy, z zachowaniem należytej staranności oraz ewentualnym wskazówkami Zleceniodawcy. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, posiadającej wymagane uprawnienia, przy czym obowiązany był uzyskać zgodę Zleceniodawcy wyrażoną na piśmie oraz powiadomić Zleceniodawcę o miejscu zamieszkania osoby trzeciej. Zleceniobiorca odpowiadał za działania i zaniechania osoby trzeciej jak za swoje własne. W razie naruszenia przez Zleceniobiorcę określonych postanowień umowy Zleceniodawca mógł od niej odstąpić ze skutkiem natychmiastowym. Zgodnie z § 5 umów wynagrodzenie płatne było w terminie do 21 dni od daty dostarczenia rachunku Zleceniodawcy i potwierdzenia wykonania zlecenia. Zleceniodawca nie zwracał innych kosztów poniesionych przy wykonywaniu niniejszej umowy. Wypłata zostanie dokonana przelewem na konto Zleceniobiorcy.

Umowa regulowała również tryb dokonywania płatności; zawierała postanowienie, że w przypadku niewykonania umowy lub wykonania jej części, wynagrodzenie ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu, a w przypadku wcześniejszego zakończenia umowy, Zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie za faktycznie wykonane prace proporcjonalne do czasu wykonania umowy zlecenia. W umowie Zleceniobiorca oświadczał, iż jest świadomy tego, że zawarta umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy, nie rodzi 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 również, że został pouczony o możliwości objęcia go dobrowolny ubezpieczeniem chorobowym. Poprzez złożenie podpisu pod niniejszą umową Zleceniobiorca poświadczył jednocześnie, że nie wnosi do zamawiającego żadnych uwag oraz nie będzie dochodził żadnych roszczeń w zakresie ustalenia charakteru umowy. W sprawach nieuregulowanych zawartą 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. Sąd ustalił również, że na umowach zawartych w dniach 15 września, 16 września 2011 roku, 1 lutego 2012 roku i 2 lutego 2012 roku, poza podpisem powódki i M. B., widnieje podpis kierownika obiektu I. A. (1). W przypadku umów zawartych w dniach 1 i 2 stycznia 2012 roku w imieniu zleceniodawcy umowę podpisywał kierownik regionalny P. O. (1). Umowy zawarte w dniach 1 maja 2012 roku, 1 sierpnia 2012 roku, 1 października 2012 roku, 1 stycznia 2013 roku, 1 kwietnia 2013 roku, 1 października 2013 roku, 1 stycznia 2014 roku, 1 maja 2014 roku, 1 stycznia 2015 roku, 1 sierpnia 2015 roku w imieniu zleceniodawcy podpisywał kierownik obiektu I. A. (1). Umowy zawarte w dniach 1 grudnia 2015 roku, 2 stycznia 2016 roku i 22 lutego 2016 roku w imieniu zleceniodawcy podpisywał kierownik obiektu J. G..

Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd przyjął również, iż umowy zlecenia o wykonanie usług pielęgnacyjno-opiekuńczych w praktyce nie były realizowane. Godziny jakie w danym miesiącu wypracował pracownik

były rozliczane w ten sposób, że 10 godzin miesięcznie było przypisane do umowy o wysprzątanie i wynagrodzenie z tej umowy podlegało oskładkowaniu. Pozostałe wypracowane godziny (np. 190 w miesiącu) były przypisane do umowy o wykonanie usług pielęgnacyjno-opiekuńczych i wynagrodzenie z tej umowy nie podlegało oskładkowaniu.

Powódka I. S. (1) pracę na podstawie umów zlecenia zawartych z pozwaną Spółdzielnią świadczyła w Szpitalu im. (...) w Ł. w okresie od 15 września 2011 roku do 30 kwietnia 2016 roku. Po tej dacie powódka została przejęta przez inny podmiot. Przez cały okres pracy na rzecz pozwanej Spółdzielni powódka pracę wykonywała na Oddziale (...) Naczyniowej. Na podstawie umów zlecenia zawartych z pozwaną Spółdzielnią powódka zajmowała się utrzymywaniem czystości łóżek i pościeli. Była tzw. bieliźnianą. Codziennie zajmowała się tymi samymi czynnościami: szykowała pościel, myła łóżka pacjentów, zmieniała pościel, ścieliła łóżka. W pokojach lekarskich i u oddziałowej sprzątała i zmieniała również pościel. Przygotowywała worki do pralni. W pralni segregowała brudną pościel, która musiała również policzyć. W dziale czystej pościeli pobierała pościel czystą, musiała ją również przeliczyć.

Sąd I instancji ustalił także, że powódka była zainteresowana zatrudnieniem na umowę o pracę. Zatrudnienie poprzedziła rozmowa z kierownikiem obiektu I. A. (1), na której padło ze strony kierownika zapytanie o posiadaną grupę niepełnosprawności. Ponieważ powódka nie legitymowała się orzeczeniem o niepełnosprawności, usłyszała, że nie może zostać zatrudniona na umowę o pracę. Powódce zależało na pracy dlatego zdecydowała się na umowę zlecenia. W trakcie zatrudnienia powódka ponownie pytała I. A. (1) o możliwość zatrudnienia na umowę o pracę. Były jej czynione obietnice, że taką umowę otrzyma pod warunkiem, że będzie się legitymowała orzeczeniem o niepełnosprawności. Powódka z czasem uzyskała orzeczenie zaliczające ją do osób z lekkim stopniem niepełnosprawności. Nie została z nią wtedy jednak zawarta umowa o pracę.

W pozwanej spółdzielni obowiązywał następujący układ zwierzchnictwa – dyrektor regionalny, kierownik regionalny, kierownik obiektu, koordynatorzy. Nadzór nad osobami zatrudnionymi w danym obiekcie obsługiwanym przez pozwaną powierzony był kierownikowi obiektu zatrudnionemu bezpośrednio w spółce wchodzącej w skład konsorcjum. Kierownik obiektu zawierał umowy zlecenia oraz umowy o pracę. Umowy były zawierane według określonego wzorca, który nie podlegał negocjacji. Kierownik obiektu nie miał swobody co do formy prawnej zawieranych umów, nie ingerował w ich treść. Pozwana spółdzielnia umowy o pracę proponowała osobom posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym, umiarkowanym, a także lekkim z symbolem schorzenia specjalnego. Pozostałe osoby, to jest takie które nie legitymowały się orzeczeniem o niepełnosprawności bądź posiadały takie orzeczenie ale z lekkim stopniem niepełnosprawności nie spowodowanym schorzeniem specjalnym, nie miały możliwości zawarcia umowy o pracę i była z nimi zawierana umowa zlecenia. (...) w Szpitalu im. (...) w Ł. było 180 – 200, z czego umowę zlecenia miało 100 – 110. Z powódka na tym samym Oddziale pracowały również osoby na umowę o pracę. Jedna z osób mających umowę o pracę wykonywała to samo co powódka – była bieliźnianą. Wszyscy pracownicy, bez względu na podstawę zatrudnienia wykonywali taką samą pracę, podlegali takiej samej kontroli, sprawowanej przez te same osoby. Jedyna różnica w zakresie obowiązków wynikała w przypadku osób niepełnosprawnych z ograniczeń w zatrudnieniu stwierdzonych w orzeczeniu lekarskim np. zakaz pracy na wysokości, zakaz pracy przy maszynach w ruchu. Kierownikowi obiektu podlegali koordynatorzy - brygadziści kierujący pracą osób na poszczególnych oddziałach i w poradniach.

Sąd Rejonowy przyjął także w ramach stanu faktycznego sprawy, że koordynatorzy układali grafiki pracy, akceptowane przez kierownika, wszystkim zatrudnionym przy sprzątnięciu osobom – bez względu na podstawę ich zatrudnienia. Wydawali polecenia i sprawdzali wykonanie pracy – w ten sam sposób bez względu na podstawę zatrudnienia pracowników. Praca powódki mającej umowę zlecenia była tak samo sprawdzana przez koordynatora jak osoby, która miała umowę o pracę. Z pracownikami koordynatorzy kontaktowali się rano, przy rozpoczęciu pracy i w ciągu zmiany 2 -3 razy, sprawdzali czy oddział jest czysty. Kontrolowali obecność pracowników, efekty ich pracy - stan czystości. K. wyznaczali również ewentualne zastępstwa za osoby nieobecne, bez względu na to, czy dotyczyło to osoby mającej umowę o pracę czy umowę zlecenia. Zastępstwo odbywało się wyłącznie w ramach pracowników zatrudnionych w szpitalu.

Nieobecność w pracy powódka miała obowiązek wcześniej zgłosić koordynatorce, która organizowała zastępstwo. Powódka mogła wskazać osobę, która przyjdzie za nią do pracy, ale to mogła być tylko osoba z jej Oddziału. Koordynatorka musiała być poinformowana konkretnie jaki to będzie pracownik.

Zdarzało się, że pracownicy nie informowali o swej nieobecności. Takie przypadki dotyczyły zarówno osób mających z pozwaną umowę o pracę jak i umowę zlecenia. Zarówno zleceniobiorca jak i osoba mająca umowę o pracę byli w takim przypadku wzywani przez kierownika na rozmowę.

Każda nowo przyjmowana osoba była przeszkolona co do tego jak wykonywać swoje obowiązki. Takie szkolenie przeszła również powódka. Powódkę w jej obowiązki wdrażał inny pracownik wykonujący pracę bieliznianej. Była to osoba zatrudniona na umowę o pracę w Szpitalu. Sąd ustalił, iż praca odbywała się w systemie dwuzmianowym, zaś powódka pracowała w godzinach od 7:00 do 15:00, od poniedziałku do piątku. Powódka w czasie zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia musiała codziennie podpisywać listę obecności przy czym obowiązywała jedna lista obecności dla wszystkich, bez względu na podstawę ich zatrudnienia. Pozwana Spółdzielnia zapewniła powódce odzież roboczą – spodnie i bluzę. Pozwana Spółdzielnia zapewniała wszystkim zleceniobiorcom odzież roboczą i narzędzia pracy (np. środki czystości). W ramach dalszych ustaleń Sąd przyjął, że powódka nie przedkładała Spółdzielni żadnych rachunków. Wyliczeniem należnego wynagrodzenia zajmowała się koordynatorka.

W dniach 10, 17-19 maja 2016 roku Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę w pozwanej Spółdzielni – w jej (...) jednostce. W wyniku kontroli stwierdzono, że spółdzielnia zatrudnia osoby na podstawie umów zlecenia, które to dokumenty tworzone są według jednego szablonu. Ustalono również, iż w tych samych grafikach pracy ustalane są dni i godziny pracy dla osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych. Od marca 2017 osoby mające dotąd zawarte umowy zlecenia na czynności sprzątające otrzymały umowy o pracę na czas określony. Sposób wykonywania pracy się nie zmienił, osoby zatrudnione do czynności sprzątających wykonywały te same czynności, sposób nadzorowania ich pracy również się nie zmienił.

W dalszej części pisemnych motywów rozstrzygnięcia Sąd I instancji dokonał oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazując, iż ustaleń faktycznych dokonał na podstawie złożonych przez strony dokumentów w postaci, a także zeznań świadków i powódki I. S. (1), które - w zasadzie - uznał za wiarygodne, gdyż są spójne i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków M. B., J. Ż., P. O. (1) i I. A. (1) w zakresie w jakim twierdzili, że to kierownik obiektu decydował o rodzaju zawieranej z pracownikiem umowy, jak również że nie było przeciwskazań ku temu aby osoba nie posiadająca orzeczenia o niepełnosprawności zawarła z pozwaną Spółdzielnią umowę o pracę. Twierdzeniom tym przeczą spójne zeznania pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków i zeznania powódki wskazujące na to, że zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia nie wynikało z wyboru osoby zawierającej taki rodzaj umowy, lecz było spowodowane brakiem odpowiedniego orzeczenia o niepełnosprawności co najmniej w stopniu lekkim z symbolem schorzenia specjalnego. Osoby, które takim orzeczeniem bądź stwierdzającym wyższy stopień niepełnosprawności nie legitymowały się, nie miały możliwości zawarcia z pozwaną umowy o pracę. Wskazać w tym miejscu należy na niekonsekwencję świadków J. Ż. i P. O. (1), którzy z jednej strony zapewniają o decyzyjności kierowników w sprawie rodzaju oferowanej umowy, a z drugiej wskazują na obowiązującą u pozwanej praktykę zatrudniania osób pełnosprawnych na umowy zlecenia z zarezerwowaniem umów o pracę dla osób niepełnosprawnych. Sąd nie dał wiary także zeznaniom świadka I. A. (1) w zakresie w jakim twierdziła, że zastępstwo osób mających umowy zlecenia nie wymagało uprzedzenia o dokonywanej zmianie, jak również osoby takie nie podlegały żadnemu nadzorowi. Zeznania tego świadka pozostają bowiem w oczywistej sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków, to jest I. G., A. C., A. T., E. S., S. B., A. J. i J. L., a także zeznaniami powódki. Świadczenie ci bowiem zgodnie i spójnie zeznali, że nieobecności zleceniobiorców wymagały wcześniejszego zgłoszenia koordynatorce i to na organizowała zastępstwo – w ramach pracowników zatrudnionych w Szpitalu. To koordynatorka także wydawała polecenia i sprawdzała wykonanie pracy – w ten sam sposób w przypadku osób zatrudnionych na umowę o pracę co na umowę zlecenia. Zeznaniom świadka I. A. (1) w powyższym zakresie Sąd odmówił wiary także dlatego, że są one

niespójne. Z jednej bowiem strony świadka twierdzi, że osoby wykonujące pracę na umowę zlecenie nie podlegały nadzorowi, a z drugiej, że brygadzystki sprawdzały wykonanie ich pracy.

W ustalonym powyżej stanie faktycznym sprawy, po dokonaniu oceny materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało uwzględnieniu w całości jako zasadne. Jako podstawę prawną rozstrzygnięcia Sąd przyjął art. 189 kpc, zgodnie z którym 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). Wobec powyższych okoliczności Sąd przyjął, że I. S. (1), jak również działająca na jej rzecz inspektor pracy, miały 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, Sąd I instancji przypomniał, 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. 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. W ocenie Sądu Rejonowego 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 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 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). Kolejnymi cechami stosunku pracy, które 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.

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 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). Podnieść należy jednak, 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 niejednorodne rodzajowo.

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 zwartej 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).

W związku z powyższym, Sąd I instancji uznał, iż w niniejszej sprawie nie ma znaczenia to, jak nazwana została umowa łącząca strony postępowania. Elementem istotnym było, czy zawarta „umowa zlecenia” wykonywania była w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy – w takim bowiem przypadku należy uznać, iż łączący strony stosunek oparty jest na umowie o pracę, nawet w przypadku odmiennych postanowień zawartych w samym oświadczeniu. Okolicznością pozostającą poza sporem w przedmiotowej sprawie było to, że I. S. (1) wykonywała pracę tzw.



bieliznianej, a jej praca miała charakter odpłatny. Sąd ustalił przy tym, że powódka była zainteresowana zawarciem umowy o pracę, jednakże było to u pozwanej wykluczone z uwagi na to, że nie posiadała wymaganego stopnia niepełnosprawności.

W ocenie Sądu I instancji stosunek łączący powódkę z pozwaną Spółdzielnią spełniał wszelkie przesłanki do zakwalifikowania go jako stosunku pracy. Najważniejszą 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. Z materiału dowodowego wynika, że praca powódki była pracą podporządkowaną w sposób odpowiadający stosunkowi pracy. Powódka bowiem każdego dnia musiała rejestrować swoją obecność, musiała podporządkować się ułożonemu przez wyznaczoną osobę grafikowi. Ponadto wszelkie zmiany w grafiku pracy, ewentualne nieobecności czy zastępstwa musiały być zaakceptowane lub dokonane właśnie przez koordynatora – osobę z ramienia pozwanej Spółdzielni. Pracownicze podporządkowanie stanowi m.in. obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie. Tak było w przypadku powódki, która wykonywała pracę w ściśle określonych godzinach, zgodnie z obowiązującym ją grafikiem. W czasie pracy powódka podlegała doraźnej kontroli sposobu i jakości wykonywanych czynności, którą sprawowała brygadzistka, a także kierownik obiektu. Zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili, iż kontrole takie odbywały się nawet kilka razy dziennie i dotyczyły wszystkich pracowników, bez względu na podstawę zatrudnienia. 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. Poza wszelką wątpliwością zostaje okoliczność, iż praca wykonywana przez powódkę miała charakter ciągły (realizowanie czynności na umowę zlecenia trwało bez przerwy ponad pięć i pół roku), w warunkach specyficznych dla umowy o pracę. W konsekwencji przyjęć należało, że czynności realizowane przez I. S. (1) 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. Ponadto Sąd wskazał, 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 okoliczność, że osoby zatrudnione przez pozwaną do wykonywania czynności sprzątania bez względu na podstawę zatrudnienia wykonywały taką samą pracę, podlegali takiej samej kontroli, sprawowanej przez te same osoby, podpisywały się na jednych i tych samych listach obecności, wykazane były w tych samych grafikach.

W świetle powyższych ustaleń Sąd I instancji uznał, że powódkę z pozwaną Spółdzielnią w okresie od 15 września 2011 roku do 30 kwietnia 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. Jest to kryterium nie pozostające w żadnym związku ze stosunkiem pracy i nie powinno samo w sobie decydować o tytule zatrudnienia.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r, poz. 1025 z późn. zm.).

Od powyższego rozstrzygnięcia apelację wniosła strona pozwana zaskarżając wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił:

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

a) powódka podlegała bieżącemu podporządkowaniu ze strony pozwanego pomimo, że nie wydawał on jej bieżących poleceń 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 mogła korzystać z takiego zastępstwa osób posiadających określone uprawnienia po wyrażeniu zgody przez pozwanego,

c) postanowienia umów zlecenia odbiegają od realiów świadczenia usług przez powódkę, pomimo, że nie podlegała ona kierownictwu pozwanego, mogła powierzyć wykonanie 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 pomimo, że nie wykonywały one tych samych czynności ze względu na ograniczenia zdrowotne.

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

a) dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób niewszechstronny tj. z pominięciem zeznań świadków I. A. (1) oraz P. O. (1) i powódki ewentualnie odmówienie im wiary, podczas gdy z zeznań tych osób wynika, że osoby zatrudnione na podstawie umów zlecenia mogły korzystać z zastępstwa osób trzecich, obowiązki osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę różniły się od obowiązków zatrudnionych na podstawie umów zlecenia gdyż obejmowały również czynności pomocnicze przy pacjentach,

b) przekroczenie zasady swobodnej oceny materiału dowodowego, niewszechstronną, dowolną ocenę tego materiału i uznanie, że powódka wykonywała pracę podporządkowaną, mimo, że wiedziała w jaki sposób wykonywać zleczone jej czynności, pozwany nie wydawał jej bieżących poleceń, jedynie udzielał w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał wykonanie usługi ex post, sama powódka decydowała w jakie dni wykona powierzone jej usługi, sama decydowała o ilości przepracowanych godzin,

c) dokonanie dowolnej oceny materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania poprzez błędne przyjęcie, że o charakterze prawnym stosunku łączącego powódkę i pozwanego decyduje wykonywanie tych samych czynności, co osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, gdyż osobom tym były oferowane takie umowy pomimo braku cech stosunku pracy tylko z powodu posiadania statusu zakładu pracy chronionej,

d) dokonanie dowolnej oceny materiału dowodowego poprzez pominięcie zeznań powódki w zakresie woli zawarcia umowy zlecenia, faktu zawierania konsekwentnie takich umów, co błędnie doprowadziło do ustalenia, że wola powódki nie było świadczenie usług na podstawie umowy zlecenia,

3. Naruszenie przepisu art. 22§1<sup>2</sup> kp poprzez zastosowanie normy zakazującej zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, pomimo, że stosunek prawny łączący strony nie odpowiada cechom stosunku pracy,

4. Naruszenie prawa materialnego tj. art. 65§2 kc w zw. z art. 300 kp.

W konsekwencji pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu złożonego środka odwoławczego pozwany podniósł, iż Sąd w sposób nieprawidłowy i wbrew zgromadzonemu materiałowi dowodowemu - ustalił, że powódka I. S. (1) podlegała bieżącemu podporządkowaniu ze strony pozwanego. Powódka nie wykonywała pracy podporządkowanej, nie pozostawała pod kierownictwem pozwanego. Z pewnością zatwierdzanie raz na miesiąc dokumentu nazywanego grafikami nie przesądza o istnieniu podporządkowania pracowniczego. Dokument ten miał jedynie na celu zapewnienie odpowiedniej organizacji pracy po to, aby jednego dnia nie stawiało się kilku zleceniobiorców a innego dnia żaden. Poza tym konieczność sporządzania grafików wynikała z obowiązku ciążącego na pozwanym do zapewnienia odpowiedniej obsady osobowej na poszczególnych

oddziałach. W celu wykazania spełnienia niniejszego obowiązku zleceniobiorcy sporządzali grafiki, pozwany je zatwierdzał, a następnie były przekazywane do szpitala. Na tej podstawie szpital mógł zweryfikować, czy pozwany zapewnił odpowiednią obsadę osobową zgodnie z harmonogramem przez niego narzuconym. Sporządzanie grafików nie wynikało zatem z podporządkowania, lecz z konieczności wypełnienia ciężących na pozwanym obowiązków wynikających z dokumentacji przetargowej.

Zdaniem apelującego Sąd błędnie ocenił, że pozwany wydawał polecenia powódce. Pozwany nie wydawał bieżących poleceń, a jedynie udzielał im w miarę potrzeby koniecznych wskazówek, czy też sprawdzał ex post efekt wykonanych usług w przypadku otrzymania uwag ze strony personelu szpitala bądź stwierdzonych nieprawidłowości. Według zeznań świadków personel szpitala zgłaszał zastrzeżenia co do jakości osób wykonujących zlecenie, przekazywał te uwagi brygadziście a ta z kolei przekazywała je powódkom. Takie działania pozwanego było konieczne. Apelujący podkreślił, że powódka świadczyła usługę w szpitalu i jakiegokolwiek nieprawidłowości mogły rodzić poważne konsekwencje, np. spowodować zakażenie wewnątrzszpitalne. Pozwany nie mógł nie reagować na nieprawidłowości pracowników w wykonywaniu usługi zgłoszone przez personel szpitala. Zleceniodawcy nie można odmówić prawa kontroli, co nie oznacza, że sprawdzanie efektu wykonanych prac świadczy o istnieniu stosunku podporządkowania. Pozwany podniósł także, że kontrola jest elementem występującym w umowie zlecenia. W niniejszej sprawie pozwany sporadycznie i post factum kontrolował zleceniobiorców, natomiast nie ingerował na bieżąco w proces wykonywania przez nich obowiązków. Powódka doskonale wiedziała, w jaki sposób wykonywać powierzone jej usługi i nie potrzebowały w tym zakresie żadnym wytycznych. Dopiero gdy były jakieś niedociągnięcia, po fakcie zwracano powódce I. S. (1) uwagę. Sąd I instancji całkowicie pominął również fakt, że powódka nie podlegała Regulaminowi Pracy czy innym regułom porządkowym, tak jak pracownicy pozwanego. W stosunku do powódki nie były stosowane kary porządkowe. Apelujący podniósł również, iż Sąd I instancji w sposób nieprawidłowy ustalił, że powódka wykonywała te same czynności co osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, czyli osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności. Zdaniem pozwanego z materiału dowodowego oraz doświadczenia życiowego osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę - osoby niepełnosprawne - nie mogły wykonywać wszystkich czynności, które były wykonywane przez powódki ze względu na przeciwwskazania zdrowotne wynikające z posiadanej ułomności.

Niezależnie od powyższego, nawet gdyby uznać - wbrew zeznaniom świadków - że powódka wykonywała te same czynności co osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę (osoby niepełnosprawne), to w ocenie skarżącego Sąd niewłaściwie, w sposób dowolny ocenił materiał dowodowy, uznając, iż świadczy to o istnieniu stosunku pracy pomiędzy powódką I. S. (1) a pozwanym. Z całą stanowczością należy podkreślić, że sposób wykonywania czynności świadczonych przez powódkę oraz osoby niepełnosprawne jest charakterystyczny dla stosunku zlecenia a nie umowy o pracę. Mimo to, pozwany zaoferował osobom niepełnosprawnym umowę o pracę ze względu na fakt, że jest zakładem pracy chronionej i jego statutowym celem jest społeczna oraz zawodowa aktywizacja tych osób, wyrównanie ich szans na rynku pracy. Zatrudnienie przez pozwanego osób niepełnosprawnych na podstawie umowy o pracę daje prawo tym osobom m.in. do krótszego czasu pracy, dziennie jednej przerwy więcej, dodatkowego urlopu czy możliwości uczestniczenia w turnusach rehabilitacyjnych. Zawarcie przez pozwanego umów o pracę z osobami niepełnosprawnymi - pomimo braku cech stosunku pracy - nie jest sprzeczne z przepisami prawa i w żadnym wypadku nie przesądza o uznaniu istnienia stosunku pracy pomiędzy pozwanym i powódkami. Pozwany zgodnie z dyspozycją art. 18(3b)§3 k.p. miał prawo w ten sposób uprzywilejować osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności, które posiadają znacznie mniejsze perspektywy na rynku pracy. Nie przesądza to jednak, jak wywiódł Sąd, o istnieniu stosunku pracy pomiędzy stronami niniejszego postępowania i o pozornym charakterze umów zlecenia. Nawet, jeśli powódka I. S. (1) wykonywała usługi podobne do tych, które są wykonywane przez osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, to nie przesądza to o zakwalifikowaniu umowy łączącej strony jako umowy o pracę. Ponadto, zdaniem apelującego, Sąd I instancji błędnie ustalił, że powódki nie mogły korzystać z zastępstwa osób trzecich przy wykonywaniu zleconych im czynności. Jak wynika bowiem z zeznań świadków: I. A. (1) oraz P. O. (1) a także z treści umów łączących strony, istniała możliwość powierzenia wykonania przedmiotu umowy osobie trzeciej, posiadającej odpowiednie uprawnienie. Również powódka I. S. (1) zeznała, że mogła korzystać z zastępstwa. Powódka I. S. (1) mogła zatem posiłkować się zastępstwem osób trzecich, o ile posiadały książeczki sanepidowskie. Pozwany nie wymagał

osobistego świadczenia usług wykonywanych przez powódki, dla pozwanego nie było istotne, kto wykonał zleczone czynności, tylko liczył się efekt. Z uzasadnienia apelacji wynika również, iż Sąd I instalacji pominął fakt, że powódka zawierała umowy zlecenia wielokrotnie w okresie od stycznia 2013 roku do kwietnia 2016 roku. Pozwany wskazał również, iż powódka podnosiła, że znajdowała się w przymusie ekonomicznym jednakże przymus ten sprowadzał się jedynie do chęci zarobkowania, co jest normalną potrzebą większości ludzi. Powódka mogła podjąć zatrudnienie u innego podmiotu, oferta pozwanego z pewnością nie była jedyną ofertą zarobkowania na terenie Ł. I. S. (1) miała pełną świadomość różnic wynikających z umowy zlecenia i umowy o pracę, ale widocznie praca u pozwanego jej odpowiadała. Powódka nie rezygnowała z wykonywania usług u pozwanego, zawierały kolejne umowy zlecenia z pozwanym. Nie można zakładać, iż powódka mająca pełną zdolność do czynności prawnych miała zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarła (umowę zlecenia). Takie rozumienie byłoby sprzeczne z zasadą logiki i prowadziłyby do manipulowania treścią stosunku prawnego, którą strony ukształtowały zgodnie ze swoją wolą. Powódka I. S. (1) podjęła dobrowolnie decyzję o takiej podstawie zatrudnienia. To, że powódka nie zwróciła się sama do pozwanego z propozycją zawarcia umowy \_ zlecenia, lecz wyraziła chęć i zgodę na taką formę zatrudnienia, w żadnym razie nie oznacza, że jej wolą nie było zawarcie umowy zlecenia. Pozwany skierował ofertę zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia, a powódka choć nie musiała, przyjęła tę ofertę. Powódka godziła się na politykę zatrudnienia przyjętą u pozwanego. Poza tym w ocenie strony pozwanej Sąd całkowicie zmarginalizował istotną z punktu widzenia woli powódek świadczenia usług na podstawie umowy zlecenia, treść łączących strony umów zlecenia. Apelujący odwołał się do zapisów umowy zlecenia, zgodnie z którymi:

- a) po pierwsze „przy wykonywaniu zleconych czynności zleceniobiorca nie podlega kierownictwu zleceniodawcy. Zleceniobiorca wykonywać będzie zleczone czynności zgodnie z przepisami prawa, postanowieniami umowy, z zachowaniem należytej staranności oraz ewentualnymi wskazówkami zleceniodawcy”;
- b) „Zleceniodawca może powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, posiadającej wymagane uprawnienie. W takim wypadku zleceniobiorca obowiązany jest uzyskać zgodę zleceniodawcy wyrażoną na piśmie oraz powiadomić zleceniodawcę o miejscu zamieszkania osoby trzeciej.”
- c) Zleceniobiorca odpowiada za ewentualne szkody wyrządzone Zleceniodawcy przez siebie lub swojego następcę. Zleceniodawca nie odpowiada za szkody wyrządzone przez Zleceniobiorcę lub jego zastępcę osobom trzecim”.

Pozwany podkreślił również, że w orzecznictwie podkreśla się, że o charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia rozstrzyga treść umowy. O istocie i charakterze stosunku prawnego wynikającego z umów decyduje zamiar stron i cel umowy, a w razie wątpliwości co do tego, jaka była intencja stron (co do rodzaju umowy) za rozstrzygające należy uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i w dokonanej przez nie kwalifikacji czynności prawnej, wyrażonej w nadanej jej nazwie. Zasada swobody umów, obowiązująca także w prawie pracy, pozwala stronom swobodnie ukształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. W ramach ustroju społeczno-ekonomicznego opartego na zasadach gospodarki rynkowej podstawowe znaczenie w obrocie prawnym ma autonomia woli stron kreująca swobodę umów. Oznacza to konieczność respektowania woli podmiotów stosunków prawnych, która znajduje wyraz bezpośrednio w składanych przez nie oświadczeniach woli, a zwłaszcza w zawartych przez nie umowach. Dotyczy to w jednakowym stopniu wszystkich umów, w tym także umów dotyczących świadczenia pracy.

Na rozprawie apelacyjnej inspektor pracy wnoszący powództwo wniósł o oddalenie apelacji w całości.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy zastosował konkretne przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również rozważania prawne zawarte

w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia, co czyni zbędnym powielanie rozważań Sądu I instancji w ramach niniejszego uzasadnienia.

W ocenie Sądu Okręgowego nie jest zasadny zarzut błędu w ustaleniach faktycznych sprawy jak również naruszenia przepisu art. 233 § 1 kpc. Odnosząc się do pierwszego zarzutu zdaniem Sądu II instancji wskazać należy, iż ustalenia faktyczne wynikające z pisemnych motywów rozstrzygnięcia są w pełni prawidłowe, wynikają z całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, zaś zgłoszony zarzut ma charakter wyłącznie polemiki i dążenia, podobnie jak w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, do wykazania bezzasadności powództwa za pomocą tez, które miałyby obalać charakterystyczne cechy stosunku pracy. Tym samym zarzut ten nie ma żadnych usprawiedliwionych podstaw i nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z przepisem art. 233§1 kpc przepisem Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważyć ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655). Naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów ma zatem miejsce wtedy, gdy sąd pierwszej instancji dopuścił się w ramach oceny dowodów błędów logicznych, wewnętrznych sprzeczności czy braków czyniących ją niepełną. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest zaś wystarczające tylko przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie. Prawidłowe postawienie zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać więc tylko na przedstawieniu własnej, korzystnej dla skarżącego wersji zdarzeń, opartej na własnej ocenie dowodów. Konieczne jest bowiem wykazanie, że określone w art. 233 § 1 kpc kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów zostały naruszone, co miało wpływ na wynik sprawy albo, że sąd pominął istotne dla sprawy dowody przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy (tak orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 roku, III CK 314/05, LEX nr 172176; z dnia 18 czerwca 2004 roku, II CK 369/03, LEX nr 174131; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, IV CK 274/03, LEX nr 164852; z dnia 25 listopada 2003 roku, II CK 293/02, LEX nr 151622). Przypomnieć jeszcze raz należy, że art. 233 kpc stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowód według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd oceni na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania należy stwierdzić, że w apelacji nie zawarto argumentów, które wskazywałyby na uchybienie przez Sąd Rejonowy zasadom określonym w art. 233 § 1 kpc. Apelująca ograniczyła się jedynie do polemiki z ustaleniami Sądu pierwszej instancji i przedstawienia własnych, korzystnych dla siebie ustaleń faktycznych w szczególności na podstawie zeznań świadków I. A. oraz P. O., jak również częściowych zeznań powódki. Apelujący odwołał się także ponownie do literalnych zapisów zawieranych między stronami umów zlecenia wyprowadzających z tych dowodów skutki dla siebie korzystne, a więc podważające ustalenia Sądu I instancji co istnienia między stronami stosunku pracy. Podkreślić należy jeszcze raz, że Sąd Rejonowy ocenił dowody w postaci zeznań wskazanych powyżej świadków, dowody z dokumentów dając temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego zasadność zgłoszonego roszczenia. Ocena dowodów w tym zakresie ma wszelkie cechy swobodności, opartej na zasad logiki i doświadczenia życiowego. Argumenty pozwanego przytoczone w apelacji, czy wyrwane z kontekstu wypowiedzi pojedyncze zeznania powódki nie mogą wpłynąć na całokształt prawidłowo ocenionych dowodów w niniejszej sprawie, których Sąd Okręgowy nie widzi potrzeby ponownie przywoływać ani powielać.

Tak sformułowany zarzut nie może zatem odnieść zamierzonego skutku w postaci wydania przez Sąd odwoławczy orzeczenia reformatoryjnego albo kasatoryjnego. Konieczne jest wykazanie za pomocą argumentów jurydycznych wadliwości w ocenie dokonanej przez Sąd I instancji, zaś tego pozwany w apelacji nie uczynił. Co do zarzucanych błędów w ustaleniach faktycznych należy wskazać, że tego rodzaju błędy zachodzą wyłącznie w sytuacji, gdy ustalenia poczynione przez Sąd nie mają odzwierciedlenia w zebranych materiałach dowodowych lub pozostają z nimi w sprzeczności. Taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie, gdyż wszystkie ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy znajdują potwierdzenie w przeprowadzonych w sprawie dowodach prawidłowo ocenionych przez Sąd I instancji. Aby skutecznie zakwestionować ustalenia Sądu konieczne było podważenie dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny całokształtu materiału dowodowego w szczególności tych dowodów, które Sąd przyjął za stanowiące podstawę ustalenia stanu faktycznego sprawy. Pozwany nie przedstawił jednak żadnych skutecznych argumentów pozwalających na przyjęcie, by dokonana ocena materiału dowodowego naruszała reguły określone w art. 233 § 1 k.p.c. Pozwany w ramach stawianych zarzutów apelacyjnych przedstawia jedynie własną wersję ustalonego stanu faktycznego sprawy i faktycznie prowadzi polemikę ze słusznymi ustaleniami i oceną dowodów dokonaną przez Sąd I instancji. Z powyższych względów należało uznać, że prawidłowa jest zarówno dokonana przez Sąd I instancji ocena materiału dowodowego, jak i poczynione na jej podstawie ustalenia faktyczne.

Sąd I instancji dokonał również prawidłowej oceny powództwa pod względem materialno - prawnym, zaś jego rozważania w tym zakresie są prawidłowe i wynikają zarówno z prawidłowych ustaleń faktycznych jak i z wszechstronnie przeprowadzonej oceny dowodów zebranych w toku procesu. Niezasadne są w tym zakresie zarzuty naruszenia przez Sąd art. 22§1<sup>2</sup> kp jak również art. 65§2 kc w zw. z art. 300 kp.

Spór w niniejszej sprawie pomiędzy stronami dotyczył jedynie okoliczności, czy praca była świadczona przez te osoby na podstawie umowy o pracę, czy też na podstawie umowy o charakterze cywilnoprawnym – umowy zlecenia. Zgodnie z art. 734§1 kc przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania oznaczonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Zgodnie natomiast z treścią art. 22§1 kp, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Cechy stosunku pracy, wynikające z art. 22 kp wyróżniają go od innych stosunków prawnych. Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika.

Treścią umowy o pracę jest więc zobowiązanie się pracownika do wykonywania określonej pracy pod kierownictwem pracodawcy, za wynagrodzeniem. Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, odpłatna i konsensualna. Należy jednak wskazać, iż stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, w szczególności od umowy o dzieło (art. 627 i nast. kc) oraz umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług w typie zlecenia (art. 734 i nast. kodeksu cywilnego), a mianowicie charakteryzuje się koniecznością osobistego wykonania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, a ponadto odpłatnością pracy. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, brak obowiązku osobistego jej wykonywania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Podkreślenia wymaga to, iż wykonywanie takich samych czynności może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Przy czym cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony przez pracodawcę czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie przez pracownika listy obecności, podporządkowanie

pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność oraz wykonywanie powierzonych zadań pod nadzorem kierownika (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26). Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła lub zlecenia. Należy podkreślić, że właściwa dla stosunku pracy cecha podporządkowania (kierownictwa pracodawcy) w rozumieniu art. 22§1 kp interpretowana jest odpowiednio szeroko i są to pojęcia w zasadzie tożsame. Odnosząc się do przesłanki podporządkowania powtórzyć należy za wyrokiem Sądu Najwyższego z 15.10.1999 r. (I PKN 307/99 OSNP nr 7 z 2001 poz. 214), że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę - umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego - umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawieniu do dyspozycji zlecającego i wykonywania stosownie do jego potrzeb czynności zlecanych na bieżąco, ponieważ taki sposób wykonywania czynności przemawia za umową o pracę. W umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest zatem znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest również zakres obowiązków i praw obu stron stosunku pracy. Nie może budzić sporu fakt, iż do podstawowych cech charakterystycznych stosunku pracy należą osobiste świadczenie pracy, kierownictwo pracodawcy wyrażające się możliwością wydawania poleceń co do wykonywanej pracy a więc podporządkowanie pracownika i świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. W doktrynie przyjmuje się bowiem, iż najlepszym przykładem pracy podporządkowanej, która winna być wykonywana w ramach stosunku pracy jest praca przy taśmie z określonymi ściśle obowiązkami, pod nadzorem pracodawcy bez jakiegokolwiek swobody w wykonywaniu pracy. Przede wszystkim zwrócić jednak należy uwagę na fakt, iż stosunek pracy charakteryzuje się przede wszystkim dobrowolnością zobowiązania, co oznacza, iż po obu stronach musi istnieć wola do tego aby nawiązać stosunek pracy a więc należy badać treść złożonych przez strony oświadczeń woli przy zawarciu umowy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.03.1965 OSNCP z 1965 poz. 157, z dnia 07.04.1999 OSNP nr 11 z 2000 poz. 417). Bezspornym jest bowiem, iż samo wykonywanie pracy nie świadczy jeszcze o charakterze zawiązanego stosunku albowiem świadczyć pracę można również w oparciu o umowę cywilnoprawną. O wyborze rodzaju umowy decydują sami zainteresowani, oczywiście przy uwzględnieniu specyfiki funkcjonowania pracodawcy. Oznacza to, iż dana praca niekoniecznie musi być wykonywana w ramach stosunku pracy albowiem zarówno pracodawca jak i pracownik nie muszą być zainteresowani z uwagi na cechy charakterystyczne wykonywanej pracy, aby wykonywać je właśnie w ramach umowy o pracę. Nie może bowiem budzić wątpliwości fakt, iż wiążąc się stosunkiem pracy obie strony muszą respektować jego postanowienia i charakterystyczne unormowania w szczególności dotyczące miejsca pracy i czasu pracy określonego przez pracodawcę, podległości kierownictwu pracodawcy, jak również unormowaniom dotyczącym podstawowych obowiązków pracowniczych i pracodawcy. Duże znaczenie ma również autonomia woli stron, z tym, iż nie może ona wyłączać faktyczny sposób wykonywania danej pracy. Należy zatem badać również zamiar obu stron. Zdaniem Sądu Okręgowego podmiot zlecający wykonywanie danej pracy nawet w dłuższym czasie może nie być zainteresowany aby nawiązać stosunek pracy nawet z uwagi na cechy osobowe osoby mającej je wykonać. Samo bowiem stawiennictwo w zakładzie pracy w określonych dniach i godzinach nie przemawia jeszcze za określeniem danego stosunku jako podlegającego normom prawa pracy (tak też Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 22.06.1999 PP nr 9 z 1999 str. 42). Świadomość ta może mieć znaczenie właśnie dla ustalenia, iż wolą pracodawcy nie było zatrudnienie pracownika zgodnie z art. 22 kp a jedynie zlecenie wykonywania określonych czynności w ramach stosunku cywilnoprawnego. O charakterze prawnym umowy decyduje jednakże nie nazwa, jaką jej strony nadały, ale treść ich oświadczeń woli (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976r., I PZP 18/76 - OSNCP z 1976 r. z. 11, poz. 241). Zatrudnienie na podstawie treści art. 22§1 kp mające cechy opisane wyżej, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy – art. 22§1 kp Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich orzeczeniach podkreślał, że nie nazwa umowy, ale jej treść i sposób wykonywania decydują o zakwalifikowaniu danej umowy jako umowy o pracę (vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11.09.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 13, poz. 407; z dnia 11.04.1997 r., OSNAPiUS z 1998 r., nr 2, poz. 35). Jeżeli te same zadania (czynności) mogą być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenie), to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy (umów) łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważają elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych

postanowień - że strony łączy stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 kp), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449). Dopiero w sytuacji, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 18, poz. 582).

Inną istotną kwestią różnicującą obydwa stosunki pracy jest osobiste świadczenie pracy. Z ustalonego stanu faktycznego w ramach postępowania przed Sądem I instancji wynika, że powódka mogła ubiegać się o zastępstwo ale jedynie w ramach pozostałych osób zatrudnionych w pozwanej spółdzielni. W razie niemożności świadczenia pracy w danym dniu musiał informować stronę pozwaną na bieżąco i w takim przypadku to strona pozwana - a nie powódka - wyznaczała osobę na zastępstwo spośród pozostałych pracowników pozwanego. W ocenie Sądu okoliczność ta bardziej wskazuje właśnie na podporządkowanie pracownicze I. S., niż bycie zleceniobiorcami. Zgodnie bowiem z art. 738 §1 k.c. to przyjmujący zlecenie, a nie dający zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej. To że to strona pozwana decydowała o tym kto konkretnie będzie zastępować swoich pracowników przemawia właśnie za ustaleniem stosunku pracy. Sam fakt, iż zapisy zawieranych między stronami umów zlecenia były zgoła odmienne jest oczywiste w związku z zawarciem właśnie tego rodzaju umów a nie umów o pracę. Faktyczne wykonywanie pracy wskazuje jednak na obowiązek jej osobistego wykonywania i brak możliwości wyznaczania zastępstw we własnym zakresie. Podkreślić również należy, iż wbrew zarzutom apelacji Sąd nie ustalił, iż osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy i umów cywilnoprawnych wykonywały te same czynności. Wskazał bowiem jednoznacznie, iż rozróżnienie dotyczyło takich prac, których osoby posiadające przeciwwskazania medyczne, nie mogły wykonywać. Sąd Okręgowy podziela również ustalenia i ocenę prawną nadzoru i kontroli nad pracą powódki, ustalaniem czasu pracy przez pozwanego i jego bezwzględnym przestrzeganiu oraz jednorodności obowiązków powódki, które nie dawały żadnej swobody w ich realizacji. Okoliczności te również przemawiały za ustaleniem, iż strony łączył stosunek pracy wbrew literalnie zawieranej umowie zlecenia. Podkreślenia wymaga również fakt, iż udzielanie wskazówek, jak podniósł to apelujący, było faktycznie wydawaniem poleceń pracownikom, których wykonanie było następnie sprawdzane. Sam fakt takiej kontroli i nadzoru, który występuje również w ramach umów cywilnoprawnych, miał charakter stały, szczegółowy, co jest znamienne dla relacji pracownik - pracodawca a nie w ramach umów pomiędzy zleceniobiorcą i zleceniodawcą.

Sąd Okręgowy podziela również ustalenia dotyczące woli powódki w zawarciu umowy o pracę, co nie było możliwe wobec osób nie posiadających stopnia niepełnosprawności. Powoływanie przez apelującego, iż zawierania umów o pracę z osobami niepełnosprawnymi było wyrazem braku ich dyskryminacji przy równoczesnym wskazaniu, że umowy te były faktycznie fikcyjne i zawierane tylko ze względu na charakter pozwanego a więc zakładu pracy chronionej są nieracjonalne i wymykają się jakimkolwiek racjonalnym ocenom. Pozwany sam bowiem podważa warunki i formę zatrudniania części osób usiłując wykazać w apelacji, iż zarówno osoby pełnosprawne jak i niepełnosprawne winny być w rzeczywistości zatrudnione tak samo a więc w ramach umów cywilnoprawnych. Jest to oczywista forma obrony i uzasadnienia dla stawianych zaskarżonemu orzeczeniu zarzutów. Wskazać również należy, iż Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28.10.1998 r. (I PKN 404/98 niepubl.) wskazał, że jeżeli umowa wskazuje cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy, a przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawierania. Natomiast w wyroku z dnia 05.09.1997 r. (I PKN 229/97 niepubl.) Sąd Najwyższy stwierdził, że nie można zakładać, że strony mając pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę niż tę, którą zawarły (umowa o dzieło)). Zgodnie bowiem z art. 353<sup>1</sup> kc strony mogą decydować o rodzaju nawiązanego stosunku prawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego Izby Administracyjnej, Pracy i (...) z dnia 04.02.1998 r. II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999/2 poz. 68 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.12.1999 r. II UKN 432/99 OSNAPiUS Nr 9, poz. 310). Zatrudnienie osób fizycznych może następować zarówno w ramach stosunku pracy jak i na podstawie umów prawa cywilnego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09.12.1999 r. (I PKN 432/99 niepubl.) stwierdził, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na



podstawie umów cywilnoprawnych. Punktem wyjścia dla określenia rodzaju zawieranej umowy jest decyzja samych zainteresowanych. Podstawę dla autonomicznej decyzji stron stanowi zasada swobody umów ( art. 353<sup>1</sup> kc w zw. z art. 300 kp). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13.04.2000 r.

(I PKN 594/99 niepubl.) stwierdził również, iż o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane osoby (art. 353 kc w zw. z art. 300kp), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jej realizacji. Dla oceny prawidłowości dokonanego wyboru istotny jest natomiast sposób wykonywania tej pracy. Ocena charakteru świadczonej pracy dokonywana jest zarówno przez pryzmat zawartej umowy jak i pod kątem faktycznego sposobu jej wykonywania. Kwalifikacja umowy następuje zgodnie z art. 22 § 1 kp nie tyle ze względu na jej nazwę i treść, lecz także na sposób wykonywania umowy. Wnioski te były wielokrotnie powtarzane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (np. wyrok z dnia 07.04.1999 I PKN 642/98) gdzie wskazywano, że nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cech charakterystyczne dla stosunku pracy). Jednakże tak jednoznaczne stanowisko Sądu Najwyższego dotyczy tylko przypadków, w których charakter świadczonej pracy nie budzi wątpliwości. Należy stwierdzić, że w art. 22§1<sup>1</sup> kp nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć, bowiem charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umowy cywilnoprawnej. Z treści art. 22 § 1<sup>1</sup> kp wynika, że nazwa umowy przyjęta przez strony nie ma znaczenia tylko wtedy, gdy nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp, a to oznacza, że intencja stron wyrażająca się w przyjęciu takiej lub innej nazwy umowy i określonego ujęcia jej postanowień nie może być używana za pozbawioną znaczenia w każdym przypadku stwierdzenia, że praca jest wykonywana za wynagrodzeniem. Jeżeli bowiem brak jest istotnych dalszych cech stosunku pracy, a w szczególności wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, to nie ma podstaw do stosowania art. 22§ 1<sup>1</sup> kp i przyjmowania, że strony łączył stosunek pracy. Sąd Okręgowy uznaje jednak, iż wskazane poglądy nie znajdują zastosowania w na gruncie niniejszej sprawy.

Z dowodów zebranych bowiem w postępowaniu przed Sądem I instancji wynikało bowiem, iż powódka miała zamiar zawarcia umowy o pracę, co nie było jednak możliwe z uwagi na brak orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Tym samym faktycznie to pozwany narzucał formę zatrudnienia, zaś wola powódki była odmienna. Zawierane umowy zlecenia były zatem narzucone przez stronę pozwaną, zaś ich zawarcie wykorzystywało pozycję pozwanej spółdzielni i faktycznie uniemożliwiał wyrażenie swobodnej woli I. S. co do formy zawieranych umów. Wobec tego, że powódka nie mogła w żaden sposób wpływać na treść zawieranych umów to trudno mówić o jakimkolwiek swobodnym oświadczeniu woli pracownika (poza chęcią świadczenia pracy) a zatem należało ustalić, które cechy zawartego stosunku prawnego miały charakter dominujący. Analizując zaś cechy stosunku łączącego strony w spornym okresie wskazać należy, iż faktycznie wykonywane czynności przez powódkę, charakter wykonywanej pracy, jednorodność i stałość obowiązków, obowiązek osobistego świadczenia pracy, brak możliwości ustalania samodzielnie czasu pracy, podleganie poleceniom i kontroli ze strony pozwanego dawały wszelkie podstawy do oceny, iż łączący strony stosunek prawny miał cechy właśnie stosunku pracy. W tych zaś okolicznościach samo zawarcie umów zlecenia w związku z chęcią wykonywania pracy zarobkowej, przy równoczesnej woli powódki zawarcia umowy o pracę i braku takiej możliwości wobec jednoznacznej postawy pracodawcy, nie może przemawiać za uwzględnieniem właśnie woli jako wyznacznika do oceny charakteru nawiązywanych umów i sposobu ich wykonywania. Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego, dokonana ocena prawna ustalonego stanu faktycznego przez Sąd I instancji była w pełni prawidłowa, zaś wniesiona apelacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

**SSO M. L. SSO A. O. – K. del. SSR P. W.**