

# UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi ustalił, że E. G. zatrudniona była w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na podstawie umów o pracę na czas określony od 22 kwietnia 2016 r. do 18 stycznia 2017 r. oraz od 3 kwietnia 2017 r. do 30 kwietnia 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzątaczkii (pkt 1) oraz nakazał pobrać od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 740 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt 2).

Powyzsze orzeczenie zapadlo w oparciu o nastepujace ustalenia faktyczne.

(...) spolka z ograniczona odpowiedzialnoscia z siedziba w K. posiada status zakladu pracy chronionej, wchodzi w sklad konsorcjum, do ktorego nalezy rowniez Spoldzielnia (...) z siedziba w K..

W spornym okresie pozwana spolka realizowala na rzecz Wojewodzkiego Szpitala (...) w L. uslugi w zakresie kompleksowego sprzatania, utrzymania czystosci, dezynfekcji pomieszczen, dezynsekcji powierzchni w ramach umowy zawartej na skutek postepowania o udzielenie zamowienia publicznego w trybie przetargu nieograniczonego. Pozwany zobowiazany byl zapewnic odpowiednia obsade osobowa na poszczegolnych oddzialach.

Powodka E. G. zawarla z pozwana, w imieniu ktorej dzialal Dyrektor Oddzialu M. B., nastepujace umowy zlecenia:

- w dniu 22 kwietnia 2016 roku umowa zawarta na okres od dnia 22 kwietnia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku; przedmiotem umowy bylo wysprzatanie wskazanych pomieszczen i ciagow komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przyslugiwalo Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7,75 brutto. W imieniu zleceniodawcy umowe podpisywal kierownik obiektu J. G. (1);

- w dniu 1 stycznia 2017 roku umowa zawarta na okres od 1 stycznia 2017 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku; przedmiotem umowy bylo wysprzatanie wskazanych pomieszczen i ciagow komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przyslugiwalo Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 13 brutto. W imieniu zleceniodawcy umowe podpisywal kierownik obiektu B. K.;

Oswiadczeniem woli z dnia 18 stycznia 2017 roku strony rozwiqzany umowe zlecenia za porozumieniem stron z dniem 18 stycznia 2017 roku.

Nastepnie strony ponownie zawarly ze soba umowy zlecenia:

- w dniu 3 kwietnia 2017 roku na okres od dnia 3 kwietnia 2017 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku; przedmiotem umowy bylo wysprzatanie wskazanych pomieszczen i ciagow komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przyslugiwalo Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 13 brutto. W imieniu zleceniodawcy umowe podpisywal kierownik obiektu J. R.,

- w dniu 10 kwietnia 2017 roku na okres od dnia 10 kwietnia 2017 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku; przedmiotem umowy bylo wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzetu, za wykonanie zlecenia przyslugiwalo Zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 13 brutto. W imieniu zleceniodawcy umowe podpisywal kierownik obiektu J. R..

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 pouczone 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 pouczone o wszystkich skutkach prawnych wynikających z faktu zawarcia umowy cywilnoprawnej, które nie jest umową o pracę regulowaną przez przepisy Kodeksu Pracy.

Średniomiesięczne wynagrodzenie E. G. wynosiło 1.622,33 zł brutto.

W momencie zatrudnienia powódka nie miała możliwości negocjowania warunków umowy. Powódka zaliczona jest do osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim.

Pozwana proponowała umowy o pracę osobom posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności. Osoby, 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.

Powyższe zasady co do formy prawnej zatrudnienia pracowników na obiekcie kierownicy obiektu otrzymywali od swoich przełożonych.

Na początku roku kalendarzowego była uzgodniona stawka jaką miały otrzymywać osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia. Wskazana w umowie stawka wynagrodzenia nie podlegała negocjacji.

Zdarzało się, że ze zleceniobiorcami podpisywane były równoległe dwie umowy. Wynagrodzenie z jednej, gdzie wpisywane było np. 10 godzin, podlegało oskładkowaniu. Pozostałe wypracowane godziny były przypisane do drugiej umowy. W przypadku tej drugiej umowy odprowadzana była tylko składka na ubezpieczenie zdrowotne.

Każda nowoprzyjęta do pracy osoba musiała przejść szkolenie. Były jej przedstawiane obowiązki, zadania wykonywane na danym odcinku, używane środki czystości.

Brygadziarki kontrolowały pracę osób sprzątających. Każda brygadziarka obsługiwała jedną strefę Szpitala. Brygadziarka wprowadzała pracownika do pracy, kontrolowała wykonywanie usług, przeprowadzała szkolenia stanowiskowe, sporządzała grafiki, zliczała przepracowane godziny.

Pracę osób zatrudnionych na danym Oddziale bez względu na podstawę zatrudnienia pracownika koordynowała ta sama osoba.

Zleceniobiorca, który nie mógł przyjść do pracy, w tym powódka, nie mógł być zastąpiony osobą z zewnątrz. Pracownik musiał poinformować o nieobecności brygadzystkę, wówczas brygadzystka organizowała zastępstwo w ramach osób zatrudnionych w Szpitalu. Od kwietnia do połowy czerwca 2016 roku brygadzystką powódki była A. T. (1).

Powódka pracowała na 12 godzinnych zmianach. Przy rozpoczęciu pracy powódka podpisywała listę obecności.

Do obowiązków powódki należało sprzątanie sal, korytarzy, ubikacji. Powódka nie wykonywała czynności pielęgnacyjno- opiekuńczych przy pacjencie.

Powódka pracowała zgodnie z grafikiem sporządzonym przez koordynatorkę. Koordynatorka wskazywała powódce jak ma pracować oraz kontrolowała jej pracę codziennie.

W grafiku były uwzględnione osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej jak i umowy o pracę.

Pozwana zapewniała powódce ubranie robocze, środki czystości oraz niezbędne narzędzia.

Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę wykonywały tą samą pracę co osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie złożonych przez strony dokumentów, a także zeznań świadków I. A., J. G., E. K., A. T., A. L., I. B., D. M., B. R. i powódki, które - w zasadzie - uznał za wiarygodne, gdyż są spójne i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd I instancji wskazał, że nie dał wiary zeznaniom świadka J. Ż. i P. O. w zakresie w jakim twierdzili, że to kierownik obiektu decydował o rodzaju zawieranej z pracownikiem umowy, jak również że nie było przeciwwskazań ku temu aby osoba nie posiadająca orzeczenia o niepełnosprawności zawarła z pozwaną 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 wniknęło z wyboru osoby zawierającej taki rodzaj umowy, lecz było spowodowane brakiem orzeczenia o niepełnosprawności. Osoby, które takim orzeczeniem nie legitymowały się, nie miały możliwości zawarcia z pozwaną umowy o pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

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).

Sąd meriti podniósł, że 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).

W rezultacie Sąd ten uznał, że E. G., 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 wskazał, 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), zaś 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 podniósł jednakże, 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.

W ocenie Sądu meriti 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 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 I instancji 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 – w ocenie Sądu Rejonowego - 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.

Sąd Rejonowy podniósł, że 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 przed 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 Rejonowy uznał, iż w niniejszej sprawie nie ma znaczenia to, jak nazwana została umowa łącząca strony postępowania. Elementem istotnym było, czy zawarta „umowa zlecenia” wykonywana 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.

W ocenie Sądu I instancji okolicznością pozostającą poza sporem w przedmiotowej sprawie było to, że powódka E. G. wykonywała pracę, 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego stosunek łączący powódkę z pozwaną 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. Sąd Rejonowy wskazał, że 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 brygadzystkę – osobę z ramienia pozwanej.

Sąd ten wskazał, że pracownicze podporządkowanie stanowi m.in. obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie.

Uznał, że w czasie pracy – zgodnie z harmonogramem, powódka pozostała do dyspozycji pozwanej, musiała wykonywać przydzielone jej czynności i nie mogła opuścić terenu placówki, co więcej – w czasie pracy powódka podlegała doraźnej kontroli sposobu i jakości wykonywanych czynności, którą sprawowała koordynatorka. Zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili, iż kontrole takie odbywały się i dotyczyły wszystkich pracowników, bez względu na podstawę zatrudnienia.

Z podporządkowaniem pracownika oraz osobistym świadczeniem określonego rodzaju pracy – w ocenie Sądu a quo - 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, specyficzny dla umowy o pracę. Powódka bowiem nie uznawała tego zajęcia za okoliczność przejściową, konieczną ale wiązała z nią pewną stabilizację i poczucie większej pewności finansowej. W konsekwencji przyjąć należało, że czynności realizowane przez powódkę w ramach łączącego ją z pozwaną 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 ten wskazał, iż pozwana 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 Rejonowy uznał, że powódkę z pozwaną Spółdzielnią w okresie od 22 kwietnia 2016 roku do dnia 18 stycznia 2017 roku oraz od dnia 3 kwietnia 2017 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku łączył stosunek pracy powstały na podstawie umów zlecenia zawartych przez strony, na stanowisku sprzątaczkii. Uzyskanie od pozwanej 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 I instancji 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.).

W dniu 13 lutego 2018 roku strona pozwana wniosła apelację od powyższego wyroku zaskarżając go w całości.

Powyższemu rozstrzygnięciu zarzuciła:

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

a) E. G. podlegała bieżącemu podporządkowaniu ze strony pozwanego, podczas gdy pozwany nie wydawał bieżących poleceń E. G., a jedynie udzielał jej w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, sama zaś powódka decydowała o tym w jakie dni wykonać powierzone jej usługi oraz sama decydowała o ilości przepracowanych godzin;

b) E. G. nie mogła korzystać z zastępstwa innych osób, podczas gdy umowy zlecenia wyraźnie przewidywały takie uprawnienie, a pozwany nigdy nie odmówił E. G. możliwości skorzystania z tego uprawnienia, bowiem E. G. nigdy nie miała takiej potrzeby;

c) postanowienia umów zlecenia odbiegają od realiów świadczenia usług przez E. G. podczas gdy E. G. nie podlegała kierownictwu pozwanego, mogła powierzyć wykonywanie przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej oraz wykonywała usługę na własne ryzyko;

d) E. G. 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 E. G., ze względu na ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności;

- co skutkowało ustaleniem, że E. G. 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 (dalej: k.p.c.) poprzez:

a) przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego, niewszechstronną, dowolną, ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędnie uznanie, że E. G. wykonywała pracę podporządkowaną, pomimo że wiedziała w jaki sposób wykonywać zleczone jej czynności, pozwany nie wydawał jej bieżących poleceń a jedynie udzielał E. G. w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, same zaś E. G. 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 treści umów zlecenia, z których wynikało uprawnienie E. G. do wyznaczania zastępstwa, co skutkowało błędnym ustaleniem, że E. D. 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 błędnie uznanie, że o charakterze prawnym stosunku łączącego E. D. z pozwanym niniejszego postępowania decyduje fakt, że E. D. wykonywała te same czynności co osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności i były 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 i dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób niewszechstronny tj. z pominięciem treści umów zlecenia i okoliczności konsekwentnego zawierania przez E. D. kolejnych umów zlecenia.

3. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 22 §1<sup>2</sup> Kodeksu pracy (dalej: k.p.) - 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 (dalej: 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;

W konsekwencji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości.

W odpowiedzi na apelację Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. działając na rzecz E. G. wniosła o oddalenie apelacji.

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

Apelacja jest niezasadna..

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 k.p.c.

Odnosząc się do pierwszego zarzutu 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 nie ma żadnych usprawiedliwionych podstaw i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie bowiem z treścią art.233§1 k.p.c. 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 wążąc 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 k.p.c. 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).

Wskazać należy, że przepis art. 233 k.p.c. 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 k.p.c.

Apelujący ograniczył się jedynie do polemiki z ustaleniami Sądu pierwszej instancji i przedstawienia własnych, korzystnych dla siebie ustaleń faktycznych, odwołał się tylko ponownie do literalnych zapisów zawieranych między stronami umów zlecenia wyprowadzając z tych dowodów skutki dla siebie korzystne, a więc podważające ustalenia Sądu I instancji co istnienia między stronami stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, skarżone rozstrzygnięcie zawiera w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci zeznań wskazanych przez Sąd świadków, którym dał wiarę, korespondujących z przesłuchaniem powódki i dokumentami. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny dał temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego zasadność zgłoszonego roszczenia. Argumenty pozwanego przytoczone w apelacji nie mogą wpłynąć na całokształt prawidłowo ocenionych dowodów w niniejszej sprawie, których Sąd Okręgowy nie widzi potrzeby ponownie przywoływać ani powielać.

W ocenie Sądu Okręgowego apelant nie sprostował wykazaniu za pomocą argumentów jurystycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji.

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 materiale dowodowym lub pozostają z nim w sprzeczności. 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 przeprowadzone oceny dowodów zebranych w toku procesu. Niezasadne są w tym zakresie zarzuty naruszenia przez Sąd przepisu art.22§1<sup>2</sup> k.p.

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 k.c. przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania oznaczonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Zgodnie natomiast z treścią art.22§1 k.p, 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 k.p. 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 k.p. 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 pozostawianiu do dyspozycji zlecającego i wykonywania stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych 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 związanego 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 k.p. 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 k.p. 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 k.p.), 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 u pozwanej – musiała to zgłosić brygadzistce, a ta wybierała zastępcę spośród osób zatrudnionych przez pozwaną w szpitalu. Wynika stąd, że w razie niemożności świadczenia pracy w danym dniu powódka musiała 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 Okręgowego okoliczność ta bardziej wskazuje właśnie na podporządkowanie pracownicze.

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 jej 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 wyznaczenia zastępstw we własnym zakresie.

Sąd Okręgowy podziela również ustalenia i ocenę prawną nadzoru i kontroli nad pracą powódki, ustalaniem czasu pracy przez pozwanego i jego bezwzględny przestrzeganiu oraz jednorodności obowiązków powódki, które nie dawały żadnej swobody w ich realizacji.

Okoliczności te wprost przemawiały za ustaleniem, iż strony łączył stosunek pracy wbrew literalnie zawierany umowom 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 cywilno - prawnych, 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 co najmniej umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Powoływanie przez apelującego, iż zawierania umów o pracę z osobami niepełnosprawnymi było wyrazem braku ich dyskryminacji przy równoczesnym wskazaniu, że umowy te nie odpowiadały cechom stosunku pracy, są dalece niekonsekwentne i w związku z tym wymykają się spod jakichkolwiek logicznych ocen.

Nadto, jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego, powódka jest osobą niepełnosprawną (o stopniu lekkim).

Tym samym pozwany sam podważa warunki i formę zatrudniania części osób oraz usiłuje 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.

W związku z tym w ocenie Sądu Okręgowego chybiony jest zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu 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.

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> k.c. w zw. z art. 300 k.p.). 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 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), 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 k.p. 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).

Z dowodów zebranych w postępowaniu przed Sądem I instancji wynika w sposób jednoznaczny, iż powódka miała zamiar zawarcia umowy o pracę, co nie było jednak możliwe z uwagi na brak orzeczenia o wyższym niż lekki 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 i faktycznie uniemożliwiało wyrażenie swobodnej woli powódki co do formy zawieranych umów. Wobec tego, że nie mogła ona 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 te cechy wskazać należy, iż czynności faktycznie wykonywane przez powódkę, charakter jej 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 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 woli wyrażonej jedynie w pisemnej umowie jako wyznacznika do oceny jej charakteru i sposobu 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.

Przewodniczący: Sędziowie:

K.K-W.