

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 marca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że strony (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku salowa, na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony od dnia 22 lutego 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku i od dnia 1 stycznia 2017 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku (pkt 1 wyroku), oraz nakazał pobrać od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.110 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu (pkt. 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K., Spółdzielnia (...) w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. złożyły ofertę świadczenia usług w zakresie kompleksowego sprzątnia w Wojewódzkim Szpitalu (...) w Ł. i w wyniku wygrania przetargu zawarły ze szpitalem umowę w ww. zakresie. Pozwana jest zakładem pracy chronionej. Wszystkie podmioty wykonujące usługę sprzątnia na terenie szpitala tworzą konsorcjum.

B. J. współpracowała z pozwaną w ramach zwierzanych umów zlecenia. W dniu 22 lutego 2016 roku strony zawarły umowę zlecenie nr (...) na okres od dnia 22 lutego 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku na wykonanie usług pielęgnacyjno – opiekuńczych, za stawkę godzinową w wysokości 7,75 zł brutto. W dniu 1 stycznia 2017 roku została zawarta przez strony umowa zlecenie nr (...) na okres od dnia 21 stycznia 2017 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku obejmująca usługę wysprzątnia wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych za stawkę godzinową 13 zł brutto. W dniu 16 stycznia 2017 roku została zawarta umowa zlecenie nr (...) na okres od dnia 16 stycznia 2017 roku do 30 kwietnia 2017 roku. Przedmiotem umowy było wykonanie usługi - wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu za wynagrodzeniem w stawce godzinowej w wysokości 13 zł brutto. Miejscem wykonywania umów był Wojewódzki Szpital (...) w Ł..

Warunki umów nie podlegały negocjacji. Przełożeni kierownika obiektu, decydowali, jaką umowę zawrzeć z pracownikiem - umowę o pracę, czy umowę zlecenia. Osoby niepełnosprawne otrzymywały umowę o pracę, pozostałe były zatrudnione na podstawie umowy zlecenia.

Kierownik obiektu zawierał umowy nie mając wpływu na ich treść oraz rodzaj zawartej umowy.

Powódka podpisała powyższe umowy zlecenia, gdyż jej sytuacja ekonomiczna ją do tego zmusiła. Powódka informowała przy podpisywaniu umowy, iż chciałaby zawrzeć umowę o pracę. Powódka otrzymała informację, iż pozwana zatrudnia na podstawie umowy o pracę jedynie osoby posiadające grupę inwalidzką. Powódka świadczyła pracę na Oddziale Hematologii.

Powódka świadczyła pracę w Wojewódzkim Szpitalu (...) na Oddziale Hematologii w charakterze salowej. Powódka nie wykonywała czynności opiekuńczo – pielęgnacyjnych.

Powódka sprzątała sale, ciągi komunikacyjne, pokoje lekarskie i zabiegowe. Myła ubikacje, wózki, brudowniki. Wykonywała również obowiązki bieliźnianej pod jej nieobecność.

Na Oddziale Hematologii razem z B. J. pracowało 6 osób, zatrudnionych na umowę zlecenie i umowę o pracę. Wszystkie osoby bez względu na podstawę zatrudnienia wykonywały tę samą pracę i podlegały nadzorowi brygadzystek (koordynatorek). W szpitalu im. K. były cztery brygadzystki. Do ich obowiązków należało: pierwsza rozmowa z pracownikiem, wprowadzenie na stanowisko pracy, kontrola obecności w pracy i wykonywania obowiązków, układanie grafików, kontrolowanie listy obecności.

B. J. i pozostałe pracownice, bez względu na podmiot zatrudniający i podstawę prawną zatrudnienia, pracowały zgodnie z grafikiem w systemie zmianowym po 12 godzin. B. J. mogła pracować na dwie zmiany od godziny 7:00

do 19:00, bądź od godziny 19:00 do 7:00. Bieliźniana pracowała od poniedziałku do piątku od 8.00 do 15.00. Jej obowiązki na zmianie wykonywała B. J..

Grafik był układany lub zatwierdzany na cały miesiąc przez brygadzystkę (koordynatorkę) powódki. Koordynatorka decydowała, kto na której zmianie pracuje. Grafiki dotyczyły wszystkich osób pracujących na danym oddziale, bez względu na podstawę zatrudnienia.

Pracownicy mogli kierować prośby do brygadzystki, aby uwzględniła w grafiku ich plany. Pracownicy mogli również zamieniać się między sobą dyżurami, jednak musieli o tym fakcie poinformować brygadzystkę.

Pozwana prowadziła listę obecności. B. J. w momencie rozpoczęcia pracy miała obowiązek podpisywania list obecności. W przypadku nieobecności w pracy pracownik musiał poinformować koordynatorkę. Wówczas w zastępstwie przychodziła inna zatrudniona osoba. Nie można było zastąpić się osobą z zewnątrz.

Brygadzystka (koordynatorka) przychodziła na oddział, na którym pracowała powódka i kontrolowała czy praca została dobrze wykonana. Sprawdzała również jakich środków i do czego używają pracownicy.

Taki sam był nadzór koordynujących (brygadzystek) nad pracownikami i zleceniobiorcami.

Praca w nocy była również kontrolowana. Poza tym pracownicy byli w stałym kontakcie telefonicznym z brygadzystkami, posiadali ich numery telefonów – w razie konieczności kontaktu.

Razem z B. J. na Oddziale Hematologii pracowała U. P., zatrudniona na umowę o pracę. U. P. ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności, jest zwolniona z pracy w nocy. Obowiązki bieliźnianej wykonywała M. G., osoba niepełnosprawna, zatrudniona na umowę o pracę. Jej obowiązki po zakończeniu zmiany przejmowały inne osoby, w tym B. J.. R. K. miała zawartą umowę zlecenie, ponieważ pozwana nie chciała jej zatrudnić na umowę o pracę.

Zakres obowiązków U. P. był taki sam jak B. J..

B. J. nie wystawiała rachunków jako zleceniobiorca.

Pozwany udostępniał B. J. odzież roboczą, środki i narzędzia służące do wykonywania pracy.

Umowa na podstawie, której pozwana świadczy usługi dla Szpitala nie obejmuje czynności opiekuńczo – pielęgnacyjnych. Osoby zatrudnione przez pozwaną nie wykonywały takich czynności.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie złożonych przez strony dokumentów, a także zeznań świadków i B. J., które uznał za wiarygodne, gdyż są spójne i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd pominął zeznania świadka I. A., ponieważ świadek pracował w szpitalu do października 2015 roku.

Sąd nie dał wiary świadkom J. Ź. (1) i P. O. (1)

w zakresie w jakim zeznawali, iż osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych mogły zostać zastąpione przez osoby trzecie. Powyższe twierdzenie nie znalazło potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, a J. Ź. i P. O. nie potrafili wskazać nawet jednego przykładu takiej zamiany.

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania świadków P. O. (1) i J. Ź. (1) w zakresie, w jakim próbowali przerzucić ciężar kontroli i organizacji pracy osób zatrudnionych przez pozwaną i pozostałe podmioty pozostające w konsorcjum, z pracowników konsorcjum na pracowników szpitala. Pozostali świadkowie, na co dzień wykonujący pracę w szpitalu, zeznali odmiennie. Ponadto Sąd Rejonowy podkreślił, że J. Ź. (1) i P. O. (1) tylko sporadycznie przebywali w szpitalu, a ich twierdzenia miały tylko stworzyć pozór, iż pozwana nie kontrolowała pracy zleceniodawców. Faktycznie natomiast materiał dowodowy wskazuje na to, że pozwana i pozostałe podmioty konsorcjum organizowały pracę w taki sam sposób wszystkim osobom zatrudnionym, bez względu na podstawę prawną zatrudnienia. W taki sam sposób

sprawowano nad nimi kontrolę. Istotne było to, że te same osoby kontrolowały pracę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę i umowy zlecenie, bez względu na podstawę zatrudnienia i podmiot zatrudniający.

Również zeznania świadka M. B. Sąd uznał za niewiarygodne w zakresie, w jakim twierdził, że kierownik obiektu decydował o rodzaju umowy. Zaprzeczyła temu świadek J. G. – kierownik obiektu, a także z zeznań P. O. (1) i J. Ż. (1) wynikało, że podmioty pozostające w konsorcjum miały politykę zatrudniania, która polegała na tym, że osobom z orzeczonym stopniem niepełnosprawności proponowano umowę o pracę, natomiast pozostałym – umowę zlecenie. Sąd podkreślił też, iż przy zawieraniu wszystkich umów zlecenie stroną pozwaną reprezentował M. B., trudno zatem uznać by inna osoba decydowała o rodzaju umowy.

Inspektor pracy cofnęła wnioski o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków S. M., Z. K. (B.) i M. C., dlatego w tym zakresie wnioski zostały pominięte.

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 działająca na rzecz B. J. inspektor pracy, miała interes prawny w tym, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z ogólną regulacją, wynikającą z art. 189 k.p.c.

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego 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. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 §1¹ 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 §1¹ 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 bezwzględnego 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.

Zdaniem Sądu I instancji w przedmiotowej sprawie B. J. teoretycznie miała możliwość wyznaczenia zastępstwa w sytuacji, kiedy nie mogła świadczyć pracy, wynikało to z treści zawartych umów zlecenia. Jednakże osoba zastępująca musiała być jednym z pracowników pozwanej lub innego podmiotu z konsorcjum. Nie mógł to być podmiot zewnętrzny. Poza tym pozwana musiała wyrazić zgodę na dokonanie takiej zamiany. Najczęściej natomiast zastępstwa odbywały się w taki sposób, że pracownik informował kierownika o niemożności stawienia się do pracy w danym dniu, zaś osobę do zastępowania wyznaczała osoba z ramienia pozwanej.

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 §1² 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 zlecanych. 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 zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług (Komentarz do art. 22 kp w. U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stalina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks Pracy w komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004 r.). Również zamiar zawarcia umowy o dzieło czy zlecenia, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego takimi umowami, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego (wyrok SA w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie III AUa 1056/ 12; wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 roku w sprawie I PK 315/07).

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.

B. J. wykonywała z ramienia pozwanej pracę w Szpitalu im. (...) w Ł. w charakterze salowej i otrzymywała za to wynagrodzenie wskazane w umowie. B. J. była zainteresowana zawarciem umowy o pracę, wiedziała bowiem jakie przywileje gwarantowałyby jej ta umowa. Spotkała się z odmowną odpowiedzią ze strony pozwanej, ponieważ polityka zatrudniania przewidywała dla osób bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności tylko umowę zlecenie. B. J. przystała na proponowane warunki, ponieważ jak zeznała nie stać jej na „niepracowanie”, nie miała innej oferty 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.

W ocenie Sądu I instancji z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że praca B. J. spełniała warunek pracowniczego podporządkowania. Z ramienia spółdzielni były bowiem wyznaczone osoby, które kierowały wykonywaniem powierzonych pracownikom zadań. Koordynatorki (brygadziści) i kierowniczkę w pierwszej kolejności dbały o to, aby sprzętaczki miały wystarczającą ilość środków niezbędnych do wykonania zleconych prac. Poza tym w ciągu dnia kilka razy pojawiały się na podległych im oddziałach i weryfikowały sposób wywiązywania się z obowiązków. W razie niedociągnięć, niedokładnego posprzątania lub braku zamierzonych efektów zwracały uwagę pracownikom, zlecały im poprawienie danych miejsc. Co więcej – osoby te sporządzały grafiki dyżurów dla poszczególnych pracowników, koordynowały ich pracę. Stanowiły one również ogniwo łączące personel sprzątający ze szpitalem, na rzecz którego wykonywane były usługi.

Sąd zaznaczył, iż elementem pracowniczego podporządkowania jest m.in. obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie. W niniejszej sprawie grafiki pracy układane były przez koordynujące. Zdaniem Sądu fakt, iż dokonywane to było w porozumieniu z pracownikami nie może stanowić argumentu przeciwko uznaniu, iż B. J. wykonywała czynności w ramach stosunku pracy. Zasada układania grafików w porozumieniu z osobami podległymi dotyczyła bowiem zarówno osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, jak i umów o pracę. Osoby te podawały planowane nieobecności, zgłaszały urlopy. Zatem nie było tak, że wyłącznie B. J. jako osoba zatrudniona na podstawie zlecenia miała swobodę w kształtowaniu swojego

harmonogramu pracy, podczas gdy osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę były w tym zakresie całkowicie ograniczone. Miała miejsce bowiem sytuacja zupełnie przeciwna – w miarę możliwości podczas ustalania grafików pracy uwzględniano sugestie i potrzeby wszystkich pracowników. Zdaniem Sądu I instancji o zorganizowanym charakterze pracy B. J. świadczy również okoliczność, że na oddziałach stosowane były listy obecności, które pracownicy musieli podpisywać każdego dnia. Na koniec miesiąca listy te były zabierane przez koordynatorów i przekazywane do centrali, która na ich podstawie ustalała wysokość wynagrodzenia poszczególnych osób.

W czasie wykonywanych czynności B. J. pozostawała do dyspozycji pozwanej. Jeśli zdarzyła się sytuacja, że na jednym z oddziałów brakowało personelu sprzątającego, to pozwana miała możliwość przerzucenia do pomocy osoby z innego oddziału. W razie zaistnienia takiej okoliczności osoba przenoszona nie mogła nie zgodzić się na powyższe, traktowane było to bowiem jako polecenie służbowe pracodawcy.

Sąd podkreślił też, że czynności wykonywane przez B. J. były realizowane w sposób ciągły. Charakter tych zadań nie był nakierowany na osiągnięcie konkretnego celu, po którym stosunek istniejący między stronami uległby rozwiązaniu. Zatem powyższy sposób wykonania zobowiązania, który nie polega na wykonaniu jednorazowej czynności, ani też nie ogranicza się do kilku incydentalnych prac charakterystyczny jest dla stosunku pracy. B. J. nie uznawała tego za okoliczność przejściową, ale jako element stabilizujący jej sytuację materialną na dłuższy czas.

W ocenie Sądu I instancji na pracowniczy charakter zatrudnienia wskazuje nadto już sama konstrukcja umowy zawartej między stronami. Wskazać bowiem należy, że essentialia negotii umowy zlecenia obejmują jedynie określenie czynności prawnej, którą przyjmujący zlecenie ma wykonać. Do elementów przedmiotowo istotnych nie należy natomiast ustalenie wysokości wynagrodzenia, które w razie braku uzgodnień stron określane jest na podstawie obowiązującej taryfy lub należy się przyjmującemu zlecenie stosownie do nakładu wykonanej pracy (J. Gudowski, Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczegółowa). Elementy istotne umowy o pracę natomiast określone zostały w art. 22 §1 k.p., który stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W umowach zawieranych pomiędzy stronami określony był rodzaj powierzanych B. J. czynności, miejsce i czas ich wykonywania oraz wynagrodzenie jakie będzie wypłacane. Zatem zdaniem Sądu z powyższej analizy jasno wynika, że umowy te spełniały wszelkie warunki do zakwalifikowania ich, już w samym momencie zawierania, jako umowy o pracę. W umowie zlecenia bowiem zleceniobiorca ma swobodę w zakresie określenia czasu i miejsca wykonywania czynności mu powierzonych, powódka natomiast nie mogła sama zdecydować o tych elementach. Po pierwsze obowiązywał już grafik sporządzony przez przedstawicieli pozwanej, ponadto już w treści samej umowy zawarto ustalenia co do miejsca wykonywania przez powódkę pracy. Jak wynika natomiast ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – umowy te zawierane były według pewnego wzorca, w którym modyfikacje dotyczyły jedynie danych osobowych „zleceniobiorcy”.

O pracowniczym charakterze zatrudnienia B. J. świadczy również fakt, iż ryzyko ekonomiczne i organizacyjne wykonywania zleconych zadań było przejęte przez pozwaną spółdzielnię. Pozwana zapewniała osobom wykonującym czynności wszelkie niezbędne do tego narzędzia. B. J. otrzymywała środki chemiczne do sprząkania, wózki i odzież roboczą. Zatem po stronie pracowników leżało jedynie zgłoszenie gotowości do pracy, co jest charakterystyczne dla kodeksowego stosunku pracy.

Sąd meriti podkreślił też, iż osoby wykonujące w szpitalu czynności sprząkania na rzecz pozwanej pracowały na podstawie umów o pracę oraz umów zlecenia. Wykonywały one takie same czynności, pracowały wspólnie, ich system pracy był uwzględniany we wspólnych grafikach, podpisywali się na tych samych listach obecności. Co więcej – podlegali oni takiej samej kontroli ze strony pozwanej, sprawowanej przez te same osoby. Jedyną różnicą w zakresie obowiązków wynikała z ograniczeń osób niepełnosprawnych do wykonywania pewnego rodzaju prac np. co do pracy na wysokości, co w rozpoznawanej sprawie sprowadzało się do tego, że osoby mające takie przeciwwskazanie nie myły przykładowo okien, ale wykonywały wszystkie inne czynności, które wykonywały osoby zatrudnione na umowę zlecenia.

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika również, iż strona pozwana nie zawierała umów o pracę z pracownikami nie posiadającymi statusu osoby niepełnosprawnej powołując się na fakt, że jest zakładem pracy chronionej.

Sąd zauważył, iż zgodnie z art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 2046) pracodawca prowadzący działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy, zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych, o których mowa w pkt 1, przez okres co najmniej 6 miesięcy, uzyskuje status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, jeżeli:

1. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi:

a. co najmniej 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo

b. co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;

2. obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy:

a. odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,

b. uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich, a także

3. jest zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne;

4. wystąpi z wnioskiem o przyznanie statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej.

Z otrzymaniem statusu zakładu pracy chronionej wiąże się szereg przywilejów dla pracodawcy:

- zwolnienia z podatku od nieruchomości, rolnego i leśnego;
- zwolnienia z podatku od czynności cywilnoprawnych;
- dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych;
- dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych pod warunkiem wykorzystania tych kredytów na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych
- zwrot kosztów: budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń zakładu, transportowych, administracyjnych z zastrzeżeniem, że są to wyłącznie dodatkowe koszty pracodawcy wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Zatem nieprawdą jest, że pozwana aby utrzymać status zakładu pracy chronionej musiała zatrudniać tylko osoby z orzeczoną niepełnosprawnością. Osoby takie musiały stanowić jedynie pewien odsetek pracowników, z którymi zawarto umowy o pracę. Jak wynika z zeznań powołanych w sprawie na świadków przedstawicieli pozwanej spółdzielni zatrudnienie na podstawie umowy o pracę osoby, która nie była osobą niepełnosprawną było nieopłacalne dla pozwanej. W przypadku bowiem takiej osoby całość świadczeń musiała pochodzić ze środków uzyskanych przez pozwaną. W przypadku natomiast osób niepełnosprawnych pozwana otrzymywała dofinansowane na wypłacane wynagrodzenia. Jednakże postawa, w której każda osoba jest przeliczana i oceniana tylko pod kątem korzyści materialnych jakie niesie za sobą nawiązanie z nią współpracy jest, w ocenie Sądu i instancji naganna i zasługuje na potępienie. Szczególnie w przypadku, kiedy – jak w przedmiotowej sprawie – zachodzi sytuacja kiedy po jednej stronie jest pracownik – osoba fizyczna, nierzadko w ciężkiej sytuacji życiowej, mająca trudności ze znalezieniem zatrudnienia

lub też potrzebująca dodatkowych środków na utrzymanie siebie i rodziny, po drugiej zaś stronie jest duży podmiot, który zatrudnia osoby wyszkolone w zakresie zarządzania ludźmi, kadr i rachunkowości. Wykorzystanie bowiem przewagi ekonomicznej stanowi element szczególnego nadużycia. Dlatego też Sąd rejonowy uznał, iż powoływanie się przez pozwaną na fakt, że jest ona zakładem pracy chronionej nie zasługuje na uwzględnienie.

W związku z powyższym Sąd ustalił w punkcie 1 wyroku, iż B. J. i pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku salowej, na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony od dnia od dnia 22 lutego 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku i od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej opłaty od pozwu Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku 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.).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

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

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

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

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

d) B. J. 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 B. J., ze względu na ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności;

- co skutkowało ustaleniem, że B. J. 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 B. J. wykonywała pracę podporządkowaną, pomimo że wiedziała w jaki sposób wykonywać zlecone jej czynności, pozwany nie wydawał jej bieżących poleceń a jedynie udzielał jej w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, sama zaś B. J. 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 B. J. do wyznaczania zastępstwa, co skutkowało błędnym ustaleniem, że B. J. 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 B. J. z pozwanym niniejszego postępowania decyduje fakt, że B. J. 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 B. J. kolejnych umów zlecenia.

3. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 22 §1² 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 B. J. wniosła o oddalenie apelacji, jako oczywiście bezzasadnej.

Sąd Okręgowy w Łodzi 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 uchylecia, 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 wając 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 B. J. 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 sprostął wykazaniu za pomocą argumentów jurydycznych 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 przeprowadzonej oceny dowodów zebranych w toku procesu. Niezasadne są w tym zakresie zarzuty naruszenia przez Sąd przepisu art.22§1² 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 o dzieło 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 B. J. mogła ubiegać się o zastępstwo ale jedynie w ramach pozostałych osób zatrudnionych u pozwanej – musiała to zgłosić brygadziście (koordynatorce), 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 wyznaczania zastępców we własnym zakresie.

Sąd Okręgowy podziela również ustalenia i ocenę prawną nadzoru i kontroli nad pracą B. J., 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 zawierającym 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. 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^{3b}§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. 353¹ 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. 353¹ 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 B. J. miała zamiar zawarcia umowy o pracę, co nie było jednak możliwe z uwagi na brak orzeczenia o co najmniej umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Tym samym faktycznie to pozwany narzucał formę zatrudnienia, zaś wola powódki była odmienna. B. J. przystąpiła na zawarcie umowy jedynie z uwagi na niekorzystną sytuację ekonomiczną. 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 B. J. 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.

J.L.