

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 8 czerwca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

- w pkt. 1 ustalił, że powódka A. J. był zatrudniona przez pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas określony od dnia 1 września 2016 roku do dnia 5 marca 2017 roku w pełnym wymiarze czasu pracy;
- w pkt. 2 zobowiązał pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. do wydania na rzecz powódki A. J. świadectwa pracy obejmującego okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy od dnia 1 września 2016 roku do dnia 5 marca 2017 roku;
- w pkt. 3 zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powódki A. J.:
 - a. kwotę 1 152,12 (tysiąc sto pięćdziesiąt dwa i 12/100) złotych brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 marca 2017 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - b. kwotę 552 (pięćset pięćdziesiąt dwa i 00/100) złote brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2016 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę;
 - c. kwotę 420,54 (czteryście dwadzieścia i 54/100) złotych brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2016 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę;
 - d. kwotę 609,60 (sześćset dziewięć i 60/100) złotych brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę;
 - e. kwotę 547,68 (pięćset czterdzieści siedem i 68/100) złotych brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę;
 - f. kwotę 252,24 (dwieście pięćdziesiąt dwa i 24/100) złotych brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2016 roku do dnia zapłaty tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- w pkt. 4 obciążył i nakazał pobrać od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 690 (sześćset dziewięćdziesiąt) złotych tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić;
- w pkt. 5 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie 3. w zakresie kwoty 2 000 (dwa tysiące) złotych.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

A. J. zawarła z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. umowę zlecenia na czas określony od dnia 1 września 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku, której przedmiotem było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w Wojewódzkim Szpitalu (...) w Ł.. W umowie znalazło się oświadczenie zleceniobiorcy, iż jest on świadomy zawarcia umowy cywilnoprawnej, nie rodzącej skutków z zakresu prawa pracy. W dniu 1 stycznia 2017 strony zawarły kolejną umowę zlecenia w tym samym przedmiocie – na czas określony do dnia 30 kwietnia 2017 roku.

Ponadto powódka zawarła z pozwaną spółką umowę zlecenia na czas określony od dnia 15 września 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku, której przedmiotem było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu w Wojewódzkim Szpitalu (...) w Ł.. W umowie znalazło się oświadczenie zleceniobiorcy, iż jest on świadomy zawarcia umowy cywilnoprawnej,

nie rodzącej skutków z zakresu prawa pracy. W dniu 16 stycznia 2017 roku strony zawarły kolejną umowę zlecenia w tym samym przedmiocie – na czas określony do dnia 30 kwietnia 2017 roku.

Powyższe umowy przewidywały, że powódka będzie otrzymywać wynagrodzenie za świadczone usługi w kwocie 7,75 złotych brutto za godzinę w 2016 roku i 13 złotych brutto za godzinę w 2017 roku.

Umowy zlecenia łączące strony rozwiązane zostały z dniem 5 marca 2017 roku.

Powódka, wykonując wskazane umowy, pracowała na Oddziale (...)Urazowej w Szpitalu im. (...) w Ł. w charakterze pomocy bieliznianej.

Do zadań powódki należało zwożenie czystej i brudnej bielizny, mycie szafek i łóżek, sprząatanie pokoi socjalnych i mycie okien. Pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00-15.00. Codziennie podpisywała listę obecności z zaznaczeniem godziny przyścia i wyjścia z pracy.

Pracę A. J. kontrolowała brygadzistka, która wskazywała, co trzeba poprawić, posprzątać dodatkowo. Brygadzistka niekiedy wydawała powódce polecenie, by pracowała na innym oddziale w zastępstwie nieobecnego pracownika. Zastępstwa tego rodzaju były jednodniowe lub dwudniowe. Polecenia w zakresie pracy powódki wydawał też personel medyczny, głównie oddziałowa. To uprawnienie personelu medycznego było uzgodnione z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K..

Tożsamy zakres czynności, co powódka, w jednakowych godzinach pracy i na tym samym oddziale szpitala wykonywała A. P., zatrudniona w okresie objętym pozwem na stanowisku bieliznianej w oparciu o umowę o pracę.

W okresie objętym pozwem A. J. przepracowała następującą liczbę godzin:

- wrzesień 2016 – 200 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1 550 złotych brutto);
- październik 2016 – 129 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 999,75 złotych brutto);
- listopad 2016 – 160 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1 240 złotych brutto);
- grudzień 2016 – 168 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1 302 złote brutto);
- styczeń 2017 – 157,5 godziny (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 2 002 złote brutto);
- luty 2017 – 137 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1 781 złotych brutto);
- marzec 2017 – 15 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 195 złotych brutto).

Powódka w okresie realizowania umów zlecenia na rzecz pozwanego nie korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Kierownikiem obiektu w zakresie czynności realizowanych przez pozwaną spółkę na rzecz Szpitala im. (...) w Ł. w okresie objętym pozwem była B. K.. Zajmowała się m.in. zatrudnianiem – zawierała w imieniu pozwanej spółki umowy o pracę i umowy zlecenia. Zasadą obowiązującą w pozwanej spółce było zatrudnianie na umowy o pracę osób niepełnosprawnych, zaś osób, które nie posiadały orzeczenia o niepełnosprawności – w oparciu o umowy zlecenia. Wyjątki od tej zasady wymagały akceptacji dyrektora M. B. (1) i zdarzały się sporadycznie. Obowiązki pracownicze osób zatrudnianych w oparciu o umowy o pracę i umowy zlecenia nie różniły się. Dla umów zlecenia przewidywano wynagrodzenie w stawce godzinowej, zaś dla umów o pracę w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu minimalnemu.

W pozwanej spółce, będącej zakładem pracy chronionej, była polityka preferowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Przekazywano osobom zatrudnionym w oparciu o umowę zlecenia, że po uzyskaniu orzeczenia

o niepełnosprawności, zostaną zatrudnione w oparciu o umowę o pracę, a ponadto dostaną jednorazową premię pieniężną.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał na podstawie powołanych dokumentów, a także zeznań wskazanych świadków i przesłuchania powódki A. J.. Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadków M. B. (1) i P. O. (1) w zakresie, w jakim twierdzili, że zleceniobiorcy byli w pełni samodzielni w wykonywaniu zawartych z pozwaną spółką umów oraz że mogli oni wskazywać osobę na zastępstwo w razie niemożności wykonania umowy zlecenia. Powyższemu przeczy pozostały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, z którego jednoznacznie wynika, że powódka podlegała nadzorowi i kontroli brygadzystek i koordynatorek – z ramienia spółki oraz oddziałowych i pielęgniarek – z ramienia szpitala. W odniesieniu zaś do kwestii ewentualnych zastępstw w wykonywanej pracy Sąd Rejonowy dał wiarę świadkowi B. K.. Zeznała ona, że nie pozwoliłaby na to, by za jej pracownika (w tym za powódkę) przyszła na zastępstwo osoba trzecia. Świadek pełniła w pozwanej spółce funkcję kierownika obiektu i była bardzo dobrze zorientowana w zakresie praktyki dotyczącej zatrudniania pracowników przez pozwaną i charakteru ich pracy. Jej wiedza w tym przedmiocie, jako osoby pracującej stale w miejscu pracy powódki, była zdecydowanie bardziej kompletna i pewna, aniżeli świadków M. B. (1) i P. O. (1), pełniących funkcje kierownicze o szerszym zasięgu terytorialnym.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji 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 ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, co do zasady, pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok SN z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

Sąd Rejonowy zauważył, że w niniejszej sprawie powódka wniosła o ustalenie, iż w spornym okresie łączyła ją z pozwaną spółką umowa o pracę. Ponadto żądała zobowiązania strony pozwanej do wydania jej świadectwa pracy za sporny okres oraz zasądzenia na jej rzecz określonych roszczeń wynikających ze stosunku pracy.

Zważywszy, że roszczenia pieniężne i dotyczące wydania świadectwa pracy miały charakter wtórny wobec ustalenia istnienia stosunku pracy, w pierwszej kolejności rozważenia wymagało według Sądu I instancji, czy w okresie od dnia 1 września 2016 roku do dnia 30 kwietnia 2017 roku A. J. i spółkę (...) łączył stosunek prawny odpowiadający konstrukcyjnie stosunkowi pracy. Zgodnie bowiem z art. 22 §1-1² k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu wskazanych warunków wykonywania pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99, Prawo Pracy 2000/4/31). 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. Strony, w ramach zasady wolności umów, mogą zatem swobodnie określać charakter zatrudnienia, dostosowując go do określonych potrzeb. Nie mogą jednakże wypaczać – np. poprzez nazwę umowy lub wprowadzanie do jej treści postanowień pozornych – natury stosunku prawnego. Innymi słowy, strony zobowiązania umownego muszą się liczyć z tym, że jeżeli uregulują poszczególne elementy umowy w sposób

odpowiadający konstrukcji umowy o pracę, zatrudnienie będzie miało charakter pracowniczy, choćby umowę taką opatrzone nazwą „umowa zlecenia”. Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą: 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 (wyrok Sądu Najwyższego 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 zważył, że 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 według 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 Sądu Najwyższego 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 Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie II PK 354/09, LEX nr 598002).

Sąd I instancji zaakcentował, 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. 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, niekiedy różnych rodzajowo, czynności, jakie zawarte są w zakresie jego obowiązków.

Sąd Rejonowy podkreślił także, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że dla ustalenia, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny stosunek prawny, istotna jest nie tyle nazwa zawartej umowy, ale cechy tej umowy, nie tylko zapisane w jej treści, ale przede wszystkim dekodowane ze sposobu jej wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997 roku w sprawie II UKN 232/97, OSNAP 1998/ 13/407; wyrok Sądu Najwyższego 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 ją od innych umów o świadczenie usług (zob. Komentarz do art. 22 k.p. 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 Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 roku w sprawie I PK 315/07; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie III AUa 1056/ 12, Portal Orzeczeń).

Mając na uwadze powyższe spostrzeżenia, Sąd I instancji uznał, że w realiach niniejszej sprawy nie ma znaczenia to, jak nazwana została umowa łącząca strony postępowania. Elementem istotnym dla oceny zasadności powództwa o ustalenie stosunku pracy było jedynie to, czy zawarta pomiędzy stronami „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 Rejonowego stosunek prawny łączący A. J. z pozwaną spółką spełniał wszelkie przesłanki do zakwalifikowania go jako stosunku pracy. Powódka wykonywała bowiem określoną pracę na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje – według Sądu Rejonowego - na istnienie ścisłego podporządkowania powódki pozwanej spółce w okresie objętym pozwem. Powódka pracowała każdego dnia w ustalonych godzinach pracy – od 7.00 do 15.00. Swoje przyjście do pracy odnotowywała ze wskazaniem godziny na liście obecności. Podobnie rejestrowała wyjście z pracy. W czasie pracy pozostała do dyspozycji pozwanej spółki. Wykonywała pracę na Oddziale (...) Urazowo-Ortopedycznej Szpitala im. (...) w Ł., ale – gdy zachodziła taka potrzeba – brygadzistka kierowała ją do pracy na innych oddziałach. Brygadzista kontrolowała też na bieżąco sposób i jakość wykonywanych przez powódkę czynności, wydawała jej polecenia w tym zakresie, udzielała wskazówek.

Sąd I instancji zauważył, że z podporządkowaniem pracownika oraz osobistym świadczeniem określonego rodzaju pracy łączy się także 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. Sąd Rejonowy ustalił, iż praca wykonywana przez powódkę miała charakter ciągły, powtarzalny, charakterystyczny dla umowy o pracę.

Znamienny dla oceny charakteru więzi prawnej łączącej strony, okazał się zdaniem Sądu Rejonowego fakt, że powódka wykonywała w pracy identyczne czynności, jak A. P., która zatrudniona była w oparciu o umowę o pracę. Pracowała w tych samych godzinach pracy, w tym samym miejscu, podpisywała się na tej samej liście obecności, podlegała kontroli sprawowanej przez te same osoby. Jako jedyną cechę różnicującą sytuację obu osób świadkowie wskazywali długoletni staż pracy A. P.. Okoliczność ta pozostaje bez znaczenia dla weryfikacji charakteru łączącego strony stosunku prawnego.

W świetle powyższych rozważań Sąd I instancji uznał, że powódkę A. J. łączył z pozwaną spółką w okresie od 1 września 2016 roku do 30 kwietnia 2017 roku stosunek pracy powstały na podstawie zawartych przez strony umów zatytułowanych „umowa zlecenia”. Powództwo w tym zakresie okazało się zatem zasadne, co otworzyło – według Sądu Rejonowego drogę do rozpoznania pozostałych roszczeń, mających swe źródło w stosunku pracy.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią przepisu art. 97 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. W dalszej kolejności przepis ten określa, jakie informacje winny być objęte treścią świadectwa pracy. Dotyczy to między innymi danych niezbędnych do ustalania uprawnień ubezpieczeniowych pracownika związanych z okresami składkowymi i nieskładkowymi dla uprawnień emerytalno-rentowych określonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 1440 z późn. zm.). Jeśli pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wydania świadectwa pracy, wówczas pracownikowi przysługuje roszczenie o wydanie tego dokumentu, którego może dochodzić przed sądem pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1979 roku w sprawie I PR 75/79, OSNCP 1980, nr 6, poz. 125). W sprawie o wydanie świadectwa pracy istotą sporu jest wykonanie obowiązku

wynikającego ze stosunku pracy, którego istnienie nie jest sporne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 roku w sprawie I PKN 594/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 375).

Wobec ustalenia, iż powódkę A. J. łączył z pozwaną spółką stosunek pracy w okresie od 1 września 2016 roku do 5 marca 2017 roku, a (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. nie wydała powódce świadectwa pracy, Sąd Rejonowy zobowiązał pozwaną do wydania za ten okres powódce świadectwa pracy potwierdzającego fakt jej zatrudniania.

Przechodząc do omówienia zasadności roszczeń pieniężnych, Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 roku, poz. 847), wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i art. 4 tej ustawy. Wysokość minimalnego wynagrodzenia w spornym okresie regulowana była mocą rozporządzeń wykonawczych do w/w ustawy. § 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 roku (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1385) w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 roku stanowił, iż od dnia 1 stycznia 2016 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1 850 złotych. W roku 2017 zaś minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 2 000 złotych (§ 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 września 2017 roku w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 roku – Dz. U. z 2016 roku, poz. 1456). Powódka, pracując w pozwanej spółce, osiągała wynagrodzenie w wysokości 7,75 złotych brutto za godzinę pracy w 2016 roku i 13 złotych za godzinę pracy w 2017 roku. Kwoty wynagrodzenia powódki, ustalonego w oparciu o stawki godzinowe za poszczególne miesiące 2016 roku, były niższe od wynagrodzenia, jakie powódka osiągałaby pracując tę samą liczbę godzin przy wynagrodzeniu minimalnym.

Wobec tego za zasadne należało w ocenie Sądu I instancji uznać roszczenie o zasądzenie na jej rzecz kwot, stanowiących wyrównanie wynagrodzeń za poszczególne miesiące 2016 roku do stawek obowiązującego w tym czasie minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Strona pozwana nie kwestionowała sposobu i wysokości wyliczeń zaprezentowanych w tym zakresie przez inspektora pracy działającą na rzecz powódki A. J.. Wobec tego Sąd Rejonowy zasądził w tym zakresie kwoty wyrównania wynagrodzenia zgodnie z żądaniem pozwu.

Odnosząc się do roszczenia o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd Rejonowy wskazał natomiast, że w myśl art. 151 §1 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie z dyspozycją art. 151¹ §1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę

w niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 100%. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

Sąd I instancji podniósł, że skoro powódka była w spornym okresie zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę, obowiązywały ją dobowe i tygodniowe normy czasu pracy. Zatem w przypadku przekroczenia tych norm A. J. nabyła prawo do świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych zgodnie z powołanymi przepisami. Z zestawienia przedstawionego przez stronę pozwaną, niekwestionowanego przez powódkę wynikała ilość godzin jej pracy w poszczególnych miesiącach. Po dokonaniu analizy tego zestawienia ustalono, że powódka pracowała we wrześniu 2016 roku w godzinach nadliczbowych. Wymiar czasu pracy obowiązujący w tym miesiącu wynosił 176 godzin, podczas gdy powódka przepracowała 200 godzin. Wobec tego za 24 godziny nadliczbowe powódka nabyła –

według Sądu Rejonowego - prawo do dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, co odpowiada kwocie 252,24 złotych brutto (minimalna stawka godzinowa w kwocie 10,51 zł x 24).

Sąd I instancji podkreślił także, że zgodnie z treścią art. 152 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem". Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Natomiast w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 171 §1 k.p.).

Sąd Rejonowy ustalił, iż w czasie pracy w pozwanej spółce powódce nie został udzielony należny jej urlop wypoczynkowy w jakimkolwiek wymiarze. Pozwana nie wypłaciła również żadnego świadczenia z tego tytułu, w związku z czym roszczenie obejmujące wypłatę ekwiwalentu było zasadne – zdaniem Sądu I instancji. Podstawę do obliczenia jego wysokości stanowiło minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w dniu rozwiązania łączącego strony stosunku pracy (czyli kwota 2000 złotych). Zasądzona przez Sąd Rejonowy kwota 1152,12 złotych odpowiada ekwiwalentowi pieniężnemu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 12 dni (7 dni za 2016 roku i 5 dni za 2017 rok), którego wymiar ustalony został proporcjonalnie do okresu zatrudnienia powódki w pozwanej spółce w roku 2016 i 2017 (zgodnie z regulacją art. 155¹ k.p.).

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną odsetek od zasądzonych roszczeń pieniężnych Sąd I instancji orzekł w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stanowiący – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – ustawowe źródło odsetek. Zgodnie z powołanym przepisem, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Istotne jest więc ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W niniejszej sprawie świadczenia związane z wynagrodzeniem za pracę były świadczeniami okresowymi, których termin wymagalności określony był na 10. dzień następnego miesiąca (art. 85 § 2 k.p.). Z tego względu roszczenie powódki o zasądzenie odsetek od 11. dnia każdego następującego miesiąca, należało uznać według Sądu Rejonowego za usprawiedliwione i sąd zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie zgodnie z treścią żądania. Z kolei prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nabywa się z dniem rozwiązania stosunku pracy – przed tym dniem istnieje wyłącznie prawo do wykorzystania urlopu w naturze. Skoro stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązał się z dniem 5 marca 2017 roku, pozwana spółka od dnia 6 marca 2017 roku opóźniała się z zapłatą ekwiwalentu pieniężnego i powódka miała prawo żądać od tego dnia odsetek ustawowych za opóźnienie.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej 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 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 roku, poz. 300).

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

W dniu 12 lipca 2018 r. strona pozwana wniosła apelację od powyższego wyroku zaskarżając go w całości.

Powyższemu rozstrzygnięciu zarzuciła:

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

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

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

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

d) A. J. wykonywała te same czynności co osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę (osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności), podczas gdy osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nie wykonywały tych samych czynności co A. J. ze względu na ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności;

- co skutkowało ustaleniem, że A. 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 błędne uznanie, że A. J. wykonywała pracę podporządkowaną, pomimo że wiedziała, w jaki sposób wykonywać zlecone jej czynności, pozwany nie wydawał jej bieżących poleceń, a jedynie udzielał powodce w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, sama zaś A. J. decydowała o tym, w jakie dni wykona powierzone jej usługi oraz sama decydowała o ilości przepracowanych godzin;

b) przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego, niewszechstronną, dowolną, sprzeczną z doświadczeniem życiowym ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędne uznanie, że A. J. nie mogła powierzyć wykonywania przedmiotu zlecenia osobie trzeciej, mimo że nigdy nie zwróciła się do pozwanego z takim wnioskiem, a pozwany nie informował A. J., że wbrew treści umowy – nie ma takiej możliwości;

c) przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego i dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób niewszechstronny wobec pominięcia treści umów zlecenia, z których wynikało uprawnienie A. J. do wyznaczania zastępstwa, co skutkowało błędnym ustaleniem, że A. J. nie mogła powierzyć wykonywania przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej;

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

e) dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób niewszechstronny, tj. z pominięciem okoliczności konsekwentnego zawierania przez A. J. kolejnych umów zlecenia.

3. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 22 § 1² Kodeksu pracy - poprzez błędne 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. 22 § 1, §1¹, § 1² Kodeksu pracy, poprzez ich błędną wykładnię i uznanie przez sąd, że elementem istotnym dla oceny zasadności powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy było jedynie to, czy zawarta pomiędzy stronami „umowa zlecenia” wykonywana była w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, z pominięciem przy wykładni tych przepisów kwestii woli stron zawarcia określonego stosunku

prawnego, podczas gdy przy prawidłowej wykładni w/w przepisów należało uwzględnić samą wolę stron zawarcia określonego stosunku prawnego, w szczególności zaś uwzględnić okoliczność, że powódka A. J. konsekwentnie zawierała z pozwaną kolejne umowy zlecenia, co przesądza o zgodnej woli stron zawarcia takiej umowy, co w konsekwencji powinno prowadzić do stwierdzenia, że stron nie wiązał stosunek pracy, a stosunek cywilnoprawny;

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

W konsekwencji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych.

Inspektor pracy działająca w imieniu i na rzecz A. J. oraz jako jej pełnomocnik wniosła o oddalenie apelacji.

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 pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również dokonaną zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. ocenę dowodów oraz wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Odnosząc się szerzej do podnoszonych w apelacji zarzutów naruszenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów, wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (por. orzeczenia Sądu Najwyższego w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, opubl. LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego rozumowania oraz poziomem świadomości prawnej, 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 (por. orzeczenie Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa i kompletna. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego wskazując na fakty, które w jego ocenie miały dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie. Jednocześnie nie wykazał jednak, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo, a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski nielogiczne, wewnętrznie sprzeczne bądź przyjęte wbrew zasadom doświadczenia życiowego.

Nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż A. J. mogła powierzyć wykonywanie zleconych im zadań osobie trzeciej. Z zeznań powódki oraz świadków S. B., J. L., B. P., B. K. jednoznacznie wynika, że zamiana była możliwa, jednak tylko między sobą albo z innymi osobami pracującymi u pozwanego za wiedzą koordynatorki, czy brygadzystki. Słusznie zatem Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom M. B., P. O., którzy wskazywali na możliwość zastąpienia osoby pracującej na podstawie umowy zlecenia inną osobą. Nadto podkreślenia wymaga, że już z samego faktu zastępowania osób pracujących na podstawie umowy zlecenia - osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę wynika, że osoby te wykonywały taką samą pracę.

Poza tym, zeznania świadków jednoznacznie wskazują, że nie było żadnych różnic w zakresie wykonywanych czynności na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę, którą zawierano tylko z osobami niepełnosprawnymi, o czym informowano wszystkie osoby przed zawarciem umowy. Pozwany z góry informował osoby poszukujące pracy, że umowa o pracę może być zawarta tylko z osobą niepełnosprawną, z pozostałymi osobami zaś – umowa zlecenie. A. J. nie miała zatem możliwości wyboru, bo rodzaj umowy został jej narzucony. Różnica pomiędzy tymi umowami w praktyce polegała zaś na tym, że w zależności od niepełnosprawności – pracownicy mieli przeciwwskazania do wykonywania konkretnych czynności. Nie świadczy to, wbrew twierdzeniom apelującego o innym zakresie obowiązków osób niepełnosprawnych od osób wykonujących umowę zlecenia, tylko wynikało to wyłącznie z ograniczenia wykonywania pewnych zadań (czynności) przez daną osobę w związku z jej niepełnosprawnością.

Z zeznań świadków wynika także, że wszystkie osoby obowiązywały stałe godziny pracy. Organizacja pracy i nadzór nad tymi osobami był taki sam. Polecenia były wydawane wszystkim osobom przez brygadzystki i koordynatorki. To, że na bieżąco, codziennie nie wydawano poleceń nie oznacza, że strony nie łączył stosunek pracy. Istotne jest, że praca powódki pozostawała pod stałym nadzorem przełożonych, którzy kontrolowali w jakich godzinach, gdzie i jakie czynności wykonuje.

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 do 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 A. 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.

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.

W ocenie Sądu Okręgowego za całkowicie bezzasadne uznać także należy zarzuty apelującego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego.

Sąd I instancji dokonując analizy przepisów art.22 § 1, § 1¹ i § 1² kp z odniesieniem do poglądów judykatury prawidłowo wyeksponował stronę podmiotową oraz cechy przedmiotowe łączące strony stosunku prawnego.

W tym miejscu należy wskazać, iż nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowę o pracę (podobnie w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997r., w sprawie II UKN 67/97, OSNP 1998/2/57). Nazwa umowy nie ma bowiem żadnego znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp (podobnie w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., w sprawie I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417). Wprawdzie w niniejszej sprawie pozwany wskazywał na świadomość powódek w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych, jednak nawiązany stosunek prawny miał faktycznie cechy pracowniczego zatrudnienia, przy uwzględnieniu ciągłości wykonywania przez powódki pracy na warunkach ustalonych przez pracodawcę. Powyższe koresponduje z przyznaniem w orzecznictwie Sądu Najwyższego decydującego znaczenia wykonaniu treści stosunku prawnego, a nie oceny zamiaru i woli stron wyrażonych przy zawieraniu umowy. W zakresie weryfikacji wykonania treści stosunku prawnego należy podkreślić konieczność dokonania analizy i precyzyjnych ustaleń w zakresie wykonywanych przez pracownika czynności. Należy w pełni podzielić stanowisko Sądu Najwyższego zajęte w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 listopada 2005 r., w sprawie I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26, iż decydującym w zakresie rozróżnienia wykonywania czynności w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej jest poczynienie ustaleń w zakresie wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, która to cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Właśnie wykonywanie pracy podporządkowanej cechują takie elementy jak określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność a nadto również ustalenia w zakresie osobistego wykonywania pracy.

Odnośnie weryfikacji elementów przedmiotowego stosunku prawnego z punktu widzenia spełnienia wszystkich typologicznych cechy stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 kp należy w szczególności podkreślić, iż powódka wykonywała pracę podporządkowaną pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Powyższe zdaniem Sądu Okręgowego znajduje potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. W rozpatrywanej sprawie ustalone zostało bowiem, że pozwany sprawował kierowniczy nadzór nad czynnościami powódki – wydawał polecenia co do sposobu wykonywania pracy. Ponadto, powódka świadczyła pracę w ściśle określonych godzinach i ściśle określonych dniach ustalonych w grafiku. Wynagrodzenie powódki było stałe, choć uzależnione od liczby przepracowanych godzin. Strony ustaliły stawkę za godzinę pracy, co jest w pełni dopuszczalne i praktykowane w warunkach pracowniczego zatrudnienia. Powódka, wbrew twierdzeniom pozwanego nie mogła powierzyć wykonania swych obowiązków osobom trzecim, bowiem zastępstwa były ustalane wewnętrznie, wyłącznie spośród innych pracowników. Zawsze wymagało to akceptacji ze strony pozwanego, który musiał mieć pewność co do zapewnienia odpowiedniej liczby personelu.

Wprawdzie w stosunku do powódki nie prowadzono dokumentacji pracowniczej (z wyjątkiem listy, na których potwierdzała obecność), np. akt osobowych, ewidencji czasu pracy, czy planu urlopów, jednak okoliczności te nie wykluczają ustalenia istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, przy uwzględnieniu charakteru świadczonej przez powódkę pracy. W tym kontekście brak takiej dokumentacji nie zmienia faktu, iż wykonywane przez nią czynności nie różniły się od pracy innych zatrudnionych przez pozwanego pracowników. Bez wątplenia powódka pracowała w ramach ustalonego harmonogramu, z precyzyjnym określeniem godzin pracy i nie mogła samowolnie opuścić swego

stanowiska. Powyższe korespondowało z koniecznością zabezpieczenia po stronie pracodawcy ciągłości świadczenia usług.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 września 1998r., w sprawie I PKN 334/98, OSNP 1999/20/646 wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. W ocenie Sądu Okręgowego w ustalonym w sprawie stanie faktycznym zdecydowanie przeważające okazały się cechy wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę w ramach pracowniczego zatrudnienia. Jeżeli więc w stosunku łączącym strony występują istotne elementy umowy o pracę, przy braku jakichkolwiek cech stosunku cywilnoprawnego, to odmienna ocena nie uznająca wykonania treści danego stosunku prawnego, jako pracowniczego stosunku zatrudnienia narusza powołane wyżej art.22 § 1 1 kp i art.22 § 1 kp (podobnie uznał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 lutego 1999r., w sprawie I PKN 562/98, OSNP 2000/6/223).

Należy nadto w pełni podzielić pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 czerwca 1998r., w sprawie I PKN 170/98, OSNP 1999/11/369, iż ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 kpc w związku z art. 22 § 1 i § 1 1 kp) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanta. W niniejszym postępowaniu bezspornie ustalono, iż pozwany pracodawca często korzystał z zawierania z pracownikami umów cywilnoprawnych, mimo faktycznego wykonywania czynności pracowniczych przesądzających o pracowniczym charakterze zatrudnienia. Powyższe koresponduje z występującymi na rynku pracy nieprawidłowościami w zakresie wzajemnych relacji między pracodawcami i pracownikami, przy wyjątkowo niewielkiej świadomości prawnej pracowników, nie umiejących zadbać o swoje interesy w obliczu ogromnych trudności ze znalezieniem pracy. W odniesieniu do ustalonego w sprawie stanu faktycznego należy wskazać, iż w momencie podejmowania współpracy z pozwaną powódka dążyła do podjęcia zatrudnienia, bez względu na rodzaj zawartej umowy.

W związku z powyższym, w ocenie Sądu Okręgowego, należało uznać, iż mimo faktycznego zawarcia umowy zlecenia, wolą stron przedmiotowego stosunku prawnego było zawarcie umowy o pracę i odpowiednio po stronie pracownicy uzyskanie stałego zatrudnienia, a po stronie pracodawcy pozyskanie stałych pracowników.

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. 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.183b § 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie i pominięcie faktu, że pozwany zatrudniał osoby niepełnosprawne na podstawie umowy o pracę w celu wyrównania ich szans na rynku pracy, mimo że charakter usług wykonywanych przez nich nie odpowiada cechom stosunku pracy.

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

W postępowaniu przed Sądem I instancji wykazano, że pozwana na podstawie umowy o pracę zatrudniała tylko osoby, które posiadały określony stopień niepełnosprawności, a osoby w pełni zdrowe nie miały szans na podjęcie pracy u skarżącej na podstawie umowy o pracę. Oznacza to, że pozwana zatrudniała na podstawie umowy o pracę osoby

posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, nie w celu wyrównania ich szans na rynku pracy, a w celu uzyskania dofinansowania. Zatem zarzut naruszenia przepisu art. 18^{3b} §3 k.p. należy uznać za bezpodstawny.

Z dowodów zebranych w postępowaniu przed Sądem I instancji wynika w sposób jednoznaczny, iż A. J. 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 ww. powódki była odmienna. Jak zeznała powódka: „powiedziano mi, że jak mam grupę inwalidzką to mogę mieć umowę o pracę, ja nie miałam grupy inwalidzkiej, przystałam na umowę zlecenie, bo zmusiło mnie do tego życie, wolałabym pracować na umowę o pracę” (e – protokół z dnia 23.03.2018r. – 01:21:11-01:24:25 – płyta CD k. 80 w zw. z e-protokół z dnia 25.05.2018r. – 00:04:03-00:06:33 – płyta CD k.100). Zawierane umowy zlecenia były zatem narzucone przez stronę pozwaną, zaś ich zawarcie wykorzystywało pozycję pozwanej i faktycznie uniemożliwiało wyrażenie swobodnej woli przez powódkę, 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.

Pozwany w apelacji zaskarżył również wyrok w zakresie zasądzenia na rzecz powódki należności pieniężnych. W tym jednak zakresie pozwany nie zarzucił zaskarżonemu wyrokowi żadnych naruszeń przepisów prawa procesowego oraz prawa materialnego. Przypomnieć należy, że wiążącymi dla sądu drugiej instancji są zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego (uchwała Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, Lex 341125). Zatem, jeśli apelujący nie przedstawi zarzutów dotyczących prawa procesowego to wówczas sąd nie jest obowiązany do poszukiwania błędów sądu I instancji w tym zakresie z urzędu. Sąd Okręgowy nie dostrzegł natomiast żadnych naruszeń przepisów prawa materialnego - zastosowanych przez Sąd I instancji przy zasądzeniu na rzecz powódki należności pracowniczych.

Mając na uwadze wszystkie powyższe okoliczności, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

Przewodniczący: Sędziowie: