

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa U. K. i R. Ł. inspektora pracy działającego na rzecz U. K. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy, ustalił, że strony (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 stycznia 2017 roku do dnia 31 sierpnia 2017 roku.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł o następujące ustalenia faktyczne:

Decyzją Wojewody (...) od dnia 12 października 2015 roku (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością miała status zakładu pracy chronionej. W okresie od stycznia 2017 roku do sierpnia 2017 roku spółka zachowała ten status.

W dniu 29 października 2015 roku zawarta została umowa nr (...) pomiędzy Wojewódzkim Szpitalem (...) w Z., a konsorcjum firm: I.+ spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Przedmiotem umowy było m.in. wykonanie usługi kompleksowego utrzymania czystości w budynkach i na terenie Szpitala. Umowa została zawarta na czas określony 48 miesięcy – do dnia 30 października 2019 roku.

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

Powyższe umowy przewidywały, że powódka będzie otrzymywać wynagrodzenie za świadczone usługi w kwocie 13 złotych brutto za godzinę.

Powódka, wykonując wskazane umowy, pracowała w szpitalu w Z. w charakterze sprzątaczk, pracownika gospodarczego.

Do zadań powódki należało sprzątanie korytarzy, sal, pokoi. Powódka zgłaszała pościel do prania, odbierała wypraną pościel i ją składała.

Powódka pracowała przeciętnie po 8 godzin, w godzinach 7:00-15:00, zaś miała płacone za 7 godzin i 30 minut. Zdarzało się, iż powódka w weekendy miała dodatkowe dyżury. Średnio w miesiącu powódka miała 2-3 dyżury 10 godzinne w weekendy.

Środki czystości i odzież roboczą zapewniała pozwana spółka.

Pracą U. K. zarządzały dwie brygadystki – R. P. i A. S.. Konstruowały one grafiki i harmonogramy prac. Grafiki obejmowały wszystkie zatrudnione osoby, bez względu na podstawę zatrudnienia. Powódka nie miała wpływu na zmianę grafiku. Nie mogła sama dokonywać zamiany z innymi osobami pracującymi w szpitalu na tożsamyh stanowiskach. Ewentualne zamiany dokonywały się za zgodą brygadzystek bądź kierownika.

Brygadystki i kierowniczk nadzorowały i kontrolowały pracę powódki. Zazwyczaj kontrole odbywały się raz dziennie. Brygadystki niekiedy wskazywały, co trzeba poprawić, posprzątać dodatkowo.

Powódka musiała informować brygadzystki bądź kierowniczkę obiektu o swoich nieobecnościach. Powódka nie mogła wyznaczyć za siebie zastępstwa. To brygadzystki decydowały o tym, kto ma ją zastąpić. Pracownicy mogli się zamieniać na dyżury za zgodą brygadzystek.

Zdarzyła się sytuacja, iż podczas zgłaszania nieobecności powódce nakazano przyjść do pracy. Powódka stawiała się w pracy. Nie mogła wyznaczyć zastępstwa.

Osoby zatrudnione na podstawie umów zlecenia wykonywały tę samą pracę co osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę. Wszystkie osoby, bez względu na podstawę zatrudnienia, wykonywały takie same czynności, miały taki sam zakres obowiązków, podlegały temu samemu kierownictwu, miały czas pracy ustalany w jednym harmonogramie, ich praca była jednakowo nadzorowana, były traktowane w jednakowy sposób. (...) wstępne były przeprowadzane niezależnie od rodzaju umowy.

Tożsamy zakres czynności co powódka wykonywali J. C. i T. P., zatrudnieni na stanowiskach pracowników gospodarczych, sprzątaczy, w oparciu o umowy o pracę.

W okresie od stycznia do kwietnia 2017 roku U. K. przepracowała następującą liczbę godzin:

- styczeń 2017 roku – 167 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 2.031,90 złotych brutto - 1 523,89 złote netto);
- luty 2017 – 161 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 2.041,00 złotych brutto - 1.721,31 złotych netto);
- marzec 2017 – 182 godziny (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 2.408,90 złotych brutto - 1.841,96 złotych netto);
- kwiecień 2017 – 165 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 2.031,90 złotych brutto - 1.714 złotych netto);

Za okres od maja do sierpnia 2017 roku U. K. otrzymała następujące wynagrodzenie:

- za maj 2017 roku w kwocie 2.002,00 złotych brutto - 1.498,68 złotych netto;
- za lipiec 2017 roku w kwocie 2.002,00 złotych brutto - 1.498,68 złotych netto.

Kierownikiem obiektu w zakresie czynności realizowanych przez pozwaną spółkę na rzecz Szpitala im. (...) w Z. w okresie objętym pozwem była J. K.. Zajmowała się m.in. zatrudnianiem – zawierała w imieniu pozwanej spółki umowy o pracę i umowy zlecenia.

W pozwanej spółce, będącej zakładem pracy chronionej, była polityka preferowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Zasadą obowiązującą w pozwanej spółce, będącej zakładem pracy chronionej, było zatrudnianie na umowę o pracę osób niepełnosprawnych, zaś osób, które nie posiadały orzeczenia o niepełnosprawności – w oparciu o umowę zlecenia.

Jak ktoś nie posiadał stopnia niepełnosprawności proponowano mu wyłącznie umowę zlecenia.

Powódka prosiła kierowniczkę J. K. o zawarcie umowy o pracę. Odpowiedziano jej, iż nie ma takiej możliwości ze względu na pełnosprawność powódki. Powódka wołała być zatrudniona na umowę o pracę, ponieważ przy zatrudnieniu na umowę zlecenie nie miała urlopu wypoczynkowego, ani wynagrodzenia chorobowego. Powódka zawarła umowę zlecenie, ponieważ musiała dorobić do zasiłku przedemerytalnego, w który otrzymywała w wysokości 800 zł.

W dniu 12 maja 2017 roku U. K. w toku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, oświadczyła na piśmie, że wyraża wolę przekwalifikowania umowy zlecenie na umowę o pracę. Stwierdziła, iż zatrudniając się w firmie (...) nie miała grupy inwalidzkiej i dlatego dostała umowę zlecenie.

W toku kontroli ustalono, że na terenie Wojewódzkiego Szpitala (...) w Z. pracę przy sprzątanii obiektu wykonują osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę i umów zlecenie. Nie wszystkie osoby zatrudnione na umowę zlecenie były zainteresowane ustaleniem istnienia stosunku pracy.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał na podstawie powołanych dokumentów, a także zeznań wskazanych świadków i przesłuchania powódki U. K.. W odniesieniu do kwestii czasu pracy powódki Sąd w pełni dał wiarę świadkowi J. K.. Zeznała ona, że powódka pracowała przeciętnie po 8 godzin, w godzinach 7:00-15:00, a niekiedy zdarzały się jej weekendowe dyżury. Świadek pełniła w pozwanej spółce funkcję kierownika obiektu i była bardzo dobrze zorientowana w zakresie zarówno czasu pracy powódki, jak i praktyki dotyczącej zatrudniania pracowników przez pozwaną i charakteru ich pracy. Jej wiedza w tym przedmiocie, jako osoby, której podlegały wszyscy zatrudnieni w charakterze pracowników gospodarczych i sprzątaczy w szpitalu, była w ocenie Sądu najbardziej kompletna i pewna, w stosunku do pozostałych przesłuchanych świadków.

(...) czasu pracy powódki znajduje potwierdzenie z harmonogramach pracy złożonych przez stronę powodową. Należy przy tym zaznaczyć, iż pozwana pomimo zobowiązania Sądu, nie złożyła dokumentów i zestawień, zasłaniając się ich brakiem, lub brakiem danych potrzebnych do sporządzenia zestawień. W ocenie Sądu powyższe jest wyrazem taktyki procesowej strony pozwanej i nie może obciążać powódki.

W ocenie Sądu niewiarygodne są twierdzenia świadka M. B. w zakresie, w jakim twierdził, że kierownik obiektu decydował o rodzaju umowy. Zaprzeczyła temu świadek J. K. – kierownik obiektu, a także z zeznań P. O. 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. Należy także podkreślić, iż przy zawieraniu wszystkich umów zlecenie stroną pozwaną reprezentował M. B., trudno zatem uznać by inna osoba decydowała o rodzaju umowy.

Inspektor pracy cofnęła wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka D. D..

Sąd Rejonowy wskazał, w oparciu o art. 189 kpc, że powództwo okazało się zasadne i podlegało uwzględnieniu w całości.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, pracownik ma – co do zasady – 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

W rezultacie uznać należało, że powódka U. K. miała interes prawny w tym, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z ogólną regulacją, wynikającą z art. 189 k.p.c.

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego przez powódkę roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy w pierwszej kolejności zauważyć wypada, zdaniem Sądu Rejonowego, że 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 ingerować – np. poprzez nazwę umowy lub wprowadzanie do jej treści postanowień pozornych

– w naturę 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 opatrzono nazwą „umowa zlecenia”.

Stosownie do treści art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania 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.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art. 22 Kodeksu pracy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W przepisie tym zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy, a więc obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany (pod kierownictwem) poleceniom pracodawcy, który jest zobowiązany do wynagradzania pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę oraz do ponoszenia ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego.

Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się więc do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć wykonywania czynności wynikających z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnie 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).

Stosunek pracy można scharakteryzować jako „więź prawną o charakterze dobrowolnym i trwałym, łączącą pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996r., I. A. 10/96 - Apel. Lub. 1997, nr 2, poz. 10).

Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy.

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).

Dodać należy, zdaniem Sądu I instancji, że przepis art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, ani też nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakterze łączącego je stosunku prawnego (wyrok SN z dnia 23 września 1998 roku, sygn. akt II UKN 229/98 – OSNAP 1999, nr 19, poz. 627).

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 pozostawianiu w

dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb innych czynności zleczanych. Umowa cywilnoprawna zatem ogranicza się do realizowania konkretnych czynności, bez możliwości ich zmiany w ramach zawartego stosunku prawnego. W umowie o pracę natomiast pracownik zobowiązuje się do wykonywania różnych, niekiedy różnych rodzajowo, czynności, jakie zawarte są w zakresie jego obowiązków. Istnieją różnice między uzależnieniem zleceniobiorcy, a podporządkowaniem pracownika, przemawiające przeciw utożsamianiu zakresów ich odpowiedzialności względem dającego zlecenie, czy pracodawcy. Sąd Najwyższy podkreślił, że wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. 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 (wyrok SN z dnia 25 listopada 2005 roku, I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26).

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 zwartej 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).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, w ocenie Sądu Rejonowego, że 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 stosunek prawny łączący U. K.

z pozwaną spółką spełniał wszelkie przesłanki do zakwalifikowania go jako stosunku pracy.

Okolicznością pozostającą poza sporem w przedmiotowej sprawie było to, że powódka wykonywała pracę pracownika gospodarczego, sprzątaczką, a jej praca miała charakter odpłatny. Sąd ustalił przy tym, że powódka była zainteresowana zawarciem umowy o pracę – pytała stronę pozwaną o taką możliwość, jednakże było to u pozwanej wykluczone z uwagi na to, że powódka nie posiadała wymaganego orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Powódka zgadzając się na podpisanie umowy zlecenia, działała pod wpływem przymusu ekonomicznego. Powódka była bowiem w okresie przedemerytalnym. Pobierała świadczenie w wysokości 800 zł i sytuacja ekonomiczna zmusiła ją przyjąć warunki, jakie były w danym momencie dla niej możliwe.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, zdaniem Sądu I instancji, na istnienie jednakowego podporządkowania powódki pozwanej spółce w okresie objętym pozwem w jaki podporządkowane były spółce osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę. Powódka pracowała każdego dnia w ustalonych godzinach pracy – od 7.00 do 15.00. Pracę wykonywała w ściśle oznaczonym miejscu i czasie. Dni jej pracy ustalone były ogólnie w grafikach sporządzanych przez brygadziarki. Grafiki te obejmowały przy tym zarówno osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych. Zasady organizacji czasu pracy były takie same. Zarówno zleceniobiorcy, jak i pracownicy mogli zgłaszać „prośby graficzne” na tych samych zasadach. W czasie pracy powódka pozostała do dyspozycji pozwanej spółki. Brygadziarki oraz kierowniczka obiektu kontrolowały doraźnie sposób i jakość wykonywanych przez powódkę czynności, wydawały jej polecenia w tym zakresie, udzielały wskazówek.

Zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili, iż zdarzało się, że kontrole takie odbywały się nawet kilka razy dziennie i dotyczyły wszystkich pracowników, bez względu na podstawę zatrudnienia.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, w ocenie Sądu Rejonowego, iż wbrew postanowieniom umowy zlecenia, powódka nie miała możliwości powierzenia wykonania umowy innym osobom. W razie nieobecności z powodu choroby powódka nie mogła wyznaczyć sobie samodzielnie zastępstwa. Decydowały o tym w każdym przypadku brygadzystki. Powódka nie mogła nawet sama dokonywać zamiany z innymi osobami pracującymi w szpitalu na tożsamyh stanowiskach. Ewentualne zamiany dokonywały się wyłącznie za uprzednią zgodą brygadzystek bądź kierownika.

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 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 także fakt, że powódka wykonywała w pracy identyczne czynności, jak J. C. i T. P., którzy byli zatrudnieni w oparciu o umowy o pracę.

W świetle powyższych rozważań Sąd uznał, że powódkę U. K. łączył z pozwaną spółką w okresie od 1 stycznia 2017 roku do 31 sierpnia 2017 roku stosunek pracy powstały na podstawie zawartych przez strony umów zatytułowanych „umowa zlecenia”.

Ustalając istnienie między stronami stosunku pracy w powołanym wyżej okresie Sąd uznał, iż strony łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze. Jak już wcześniej wspomniano przesłuchana w charakterze świadka J. K., pełniąca funkcję kierownika obiektu zeznała, że powódka pracowała przeciętnie po 8 godzin, w godzinach 7:00-15:00, a niekiedy zdarzały się jej weekendowe dyżury. Należy ponownie podkreślić, iż J. K., której podlegały wszystkie osoby zatrudnione w charakterze pracowników gospodarczych i sprzętacy w szpitalu miała najpełniejszą wiedzę w przedmiocie rzeczywistego czasu pracy powódki. Nadto, z przedstawionych harmonogramów pracy za okres styczeń – kwiecień 2017 roku jednoznacznie wynika, iż powódka pracowała w wymiarze pełnego etatu.

W styczniu 2017 roku powódka przepracowała bowiem 167 godzin (przy wymiarze pełnego etatu – 168 godzin). W lutym 2017 roku powódka przepracowała 161 godzin (przy wymiarze pełnego etatu 160 godzin). W marcu 2017 roku powódka przepracowała 182 godziny (przy wymiarze pełnego etatu 184 godzin). W kwietniu 2017 roku powódka przepracowała 165 godzin (przy wymiarze pełnego etatu 152 godzin).

Odmowa złożenia dokumentów i zestawień obciąża pozwaną, bowiem z materiału dowodowego wynika, że to pozwana zajmowała się organizacją pracy, w tym czasu pracy, dokonywała wyliczeń wynagrodzenia, na podstawie zestawień godzin faktycznie przepracowanych.

Strona pozwana wniosła apelację od powyższego wyroku zaskarżając go w całości.

Powyższemu rozstrzygnięciu zarzuciła:

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

a) U. K. podlegała 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 powódka decydowała o tym, w jakie dni wykonać powierzone jej usługi oraz sama decydowała o ilości przepracowanych godzin;

b) U. K. 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 U. K. nigdy nie miała takiej potrzeby;

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

d) U. K. 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 powódka ze względu na ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności;

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, niewszerechną, dowolną, ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędne uznanie, że U. K. wykonywała pracę podporządkowaną, na wzór stosunku pracy, pomimo że wiedziała, w jaki sposób wykonywać zleczone 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 powódka decydowała o tym, w jakie dni wykona powierzone jej usługi oraz sama decydowała o ilości przepracowanych godzin;

b) przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego i dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób niewszerechny wobec pominięcia treści umów zlecenia, z których wynikało uprawnienie U. K. do wyznaczania zastępstwa, co skutkowało błędnym ustaleniem, że U. K. 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 i niewszerechny poprzez błędne uznanie, że o charakterze prawnych stosunków łączących U. K. z pozwanym decyduje fakt, że U. K. wykonywała te same czynności, co osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności i zatrudnione na podstawie umowy o pracę, w sytuacji gdy osobom tym (osobom niepełnosprawnym) były oferowane umowy o pracę - pomimo braku cech stosunku pracy - tylko z tego powodu, że pozwany jako zakład pracy chronionej ma na celu ułatwienie tym osobom aktywizacji zawodowej i społecznej oraz zrównanie ich szans na rynku pracy;

d) dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób sprzeczny z zasadą logicznego rozumowania poprzez uznanie, że treść zawartych przez pozwanego z powódką U. K. umów zlecenia świadczy o istnieniu między stronami stosunku pracy, podczas gdy umowy zlecenia zawierają postanowienia charakterystyczne dla stosunku zlecenia;

3. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 22 § 1² k.p. - 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 k.p., 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 U. K. z pełną świadomością zawarła umowę

zlecenia, co w konsekwencji powinno prowadzić do stwierdzenia, że stron nie wiązał stosunek pracy, a stosunek cywilno – prawny;

5.naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. 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.

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

Inspektor pracy działająca w imieniu i na rzecz U. K. 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 I 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 uchylecia.

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 U. K. mogła powierzyć wykonywanie zleconych jej zadań osobie trzeciej. Z zeznań powódki oraz świadków jednoznacznie wynika, że zamiana była możliwa, jednak tylko między sobą albo z innymi osobami pracującymi u pozwanego za zgodą kierownika, czy brygadzystki. 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. U. K. nie miała zatem możliwości wyboru, bo rodzaj umowy został jej narzucony. Zatem akcentowanie apelującego woli stron, w tym w szczególności woli powódki, nie może stanowić podstawy do zmiany oceny stosunku prawnego łączącego strony. Różnica pomiędzy tymi umowami w praktyce polegała zaś na tym, że w zależności od niepełnosprawności – pracownicy mieli przeciwskazania 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 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 apelujący nie sprostał 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 k.p z odniesieniem do poglądów judykatury prawidłowo wyeksponował stronę podmiotową oraz cechy przedmiotowe łączącego strony stosunku prawnego.

W tym miejscu należy wskazać, iż nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowy 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 k.p. (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 powódki w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych, jednak nawiązany stosunek prawny miał faktycznie cechy pracowniczego zatrudnienia, przy uwzględnieniu ciągłości wykonywania przez powódkę 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 k.p. 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 wewnątrznie, 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 koresponduвало 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 k.p. i art.22 § 1² k.p. (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 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i § 1 1 k.p.) 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 U. K. miała zamiar zawarcia umowy o pracę, co nie było jednak możliwe z uwagi na brak orzeczenia o niepełnosprawności. Tym samym faktycznie to pozwany narzucał formę zatrudnienia, zaś wola ww. powódki była odmienna. 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 wolą wyrażoną jedynie w pisemnej umowie jako wyznacznika do oceny jej charakteru i sposobu wykonywania.

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

Przewodnicząca: Sędziowie: