

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 21.12.2017r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt X P 746/16, po rozpoznaniu sprawy z powództwa inspektor pracy R. Ł. działającej na rzecz S. M. i M. A. (1) oraz z powództwa M. A. (1) przeciwko Spółdzielni (...) w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy w pkt. I ppkt 1 sentencji wyroku ustalił, że S. M. i Spółdzielnię (...) w K. w okresie od 1.02.2016r. do 31.08.2016r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku salowej; w pkt. I ppkt 2 sentencji wyroku ustalił, że M. A. (1) i Spółdzielnię (...) w K. w okresie od 27.07.2015r. do 31.08.2016r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku salowej; w punkcie II sentencji wyroku oddalił powództwa w pozostałym zakresie; a w pkt. III sentencji wyroku nakazał pobrać od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi 2220 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwów.

Sąd Rejonowy oparł orzeczenie na następujących ustaleniach faktycznych:

Spółdzielnia (...) z siedzibą w K. posiada status zakładu pracy chronionej.

W spornym okresie pozwana Spółdzielnia realizowała na rzecz Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł. usługę sprzątanania w ramach umowy zawartej na skutek postępowania o udzielenie zamówienia publicznego w trybie przetargu nieograniczonego. Pozwany zobowiązany był zapewnić odpowiednią obsadę osobową na poszczególnych oddziałach. Nadzór nad wszystkim pracownikami Spółdzielni sprawował kierownik obiektu, którego bezpośrednim przełożonym był kierownik regionalny P. O. (1) a następnie dyrektor oddziału M. B. (1) i wicedyrektor J. Ż..

Od października 2015 r. do maja 2016 r. funkcję tę pełniła J. G. (1). Jako kierownik obiektu nadzorowała pracę zespołów oraz brygadzystów - koordynatorów, składała wnioski o zatrudnianie pracowników, prowadziła obsługę kadrowo- płacową, zamawiała środki chemiczne. Zespół pracowników wykonywał czynności salowych. Szpital podzielony był na 4 strefy, które nadzorowały 4 brygadzystki – koordynatorki nadzorujące pracę pracowników w około 10 oddziałach oraz poradniach. Kierownik obiektu koordynowała pracę brygadzystek, omawiała zadania na dany dzień, według potrzeb była obecna podczas kontroli w ramach zespołu epidemiologicznego przeprowadzanej z ramienia szpitala, kontaktowała się z oddziałowymi. Na umowę o pracę zatrudniane były osoby zaliczone do osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym, umiarkowanym i lekkim specjalnym. Osoby pełnosprawne zatrudniane były na podstawie umów zlecenia, osoby niepełnosprawne na podstawie umów o pracę. Podczas rozmów kwalifikacyjnych J. G. informowała, że zawarcie dwóch umów zlecenia jest konieczne, gdyż jedna z nich stanowi tytuł ubezpieczenia społecznego i od niej odprowadzane są składki. W pozwanej spółdzielni na podstawie umowy o pracę zatrudnione były również osoby pełnosprawne, przejęte w ramach przejścia zakładu pracy od dotychczasowego pracodawcy Wojewódzkiego Szpitala m. M. K. w Ł..

Kierownik obiektu miała wytyczne od kierownika regionalnego aby osoby pełnosprawne zatrudniać na umowę zlecenia. Na umowy zlecenia zatrudnionych było około 100 osób. Osoby te przychodziły do pracy według grafików, a nie incydentalnie. Osoby pełnosprawne podpisywały dwie umowy zlecenia: jedną stanowiącą podstawę do zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych i drugą umowę na wysprzątanie wskazanych pomieszczeń. Po przepracowaniu 10 godzin w danym miesiącu pozostała ilość godzin przypisywano do drugiej umowy. Wszyscy pracownicy zatrudnieni jako salowi niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia wykonywali te same czynności, na jednym dyżurze pracowały osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia. Organizacja pracy i nadzór nad nimi były takie same. Wszystkim osobom niezależnie od podstawy zatrudnienia wydawano polecenia. Na bieżąco codziennie rano brygadzystki na oddziałach, sprawdzały czy wszyscy są obecni i ewentualnie uzupełniały stan pracowników przez wezwanie z domu lub przesunięcie z oddziału na oddział. Tak działo się na każdym oddziale. Można było zamienić się w ramach dwóch różnych rodzajów umów, jeżeli umowa o pracę zastępowała umowę zlecenie konieczna była weryfikacja normatywnego wymiaru pracy takiego pracownika. Pracownicy zatrudnieni na podstawie

umowy zlecenia nie przekazywali rachunków. Listy obecności podpisywali zarówno pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę jak i na podstawie umowy zlecenia.

Powódka M. A. (1) zawierała z pozwaną Spółdzielnią (...) z siedzibą w K. umowę zlecenia od 27.07.2015r. do 30.11.2015r. i od 2.01.2016r., przedmiotem której było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w terminie od 2.01.2016r. do 31.12.2016r. Jako miejsce wykonania umowy wskazano Wojewódzki Szpital (...) w Ł..

W okresie od 27.07.2015r. do 31.08.2016r. strony łączyły również umowy zlecenia, których przedmiotem było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu zawarte w okresie od 27.07.2015 r. do 30.11.2015 r. i na okres od 1.12.2015 r. do 31.12.2016 r. Powódka wykonywała pracę na Oddziale Radiologii.

S. M. zawierała z pozwaną Spółdzielnią Pracy (...) z siedzibą w K. umowy zlecenia na wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych od 2.01.2016r. do 31.12.2016r. oraz od 22.02.2016r. na czynności pielęgnacyjne. S. M. pracowała na Oddziale Hematologii wykonywała czynności salowej, takie same jak osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

M. A. (1) w 2015r. poszukiwała pracy. Podjęła zatrudnienie jako salowa z uwagi na brak innych możliwości. Rozmowę rekrutacyjną przeprowadzała z powódką kierownik J. G. (1). Została poinformowana, że z uwagi na fakt iż nie jest osobą niepełnosprawną nie zostanie z nią zawarta umowa o pracę. W czasie zatrudnienia powódka występowała o zmianę formy zatrudnienia jednak zawsze spotykała się z odmową.

Zgodnie z treścią zawieranych umów Zleceniobiorca odpowiadał na zasadach przepisów Kodeksu Cywilnego za ewentualne szkody wyrządzone Zleceniodawcy przez siebie lub swojego zastępcę. Zleceniodawca nie odpowiadał za szkody wyrządzone przez Zleceniobiorcę lub jego zastępcę osobom trzecim. Przy wykonywaniu zleconych czynności Zleceniobiorca nie podlegał kierownictwu Zleceniodawcy. Zleceniobiorca wykonywać miał zleczone czynności zgodnie z przepisami prawa, postanowieniami niniejszej umowy, z zachowaniem należytej staranności oraz ewentualnym wskazówkami Zleceniodawcy. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, posiadającej wymagane uprawnienia. W takim wypadku Zleceniobiorca obowiązany był uzyskać zgodę Zleceniodawcy wyrażoną na piśmie oraz powiadomić Zleceniodawcę o miejscu zamieszkania osoby trzeciej. Zleceniobiorca odpowiadał za działania i zaniechania osoby trzeciej, o której mowa w ust. 3, jak za swoje własne. W razie naruszenia przez Zleceniobiorcę postanowienia ust. 3 Zleceniodawca mógł odstąpić od umowy ze skutkiem natychmiastowym. Zgodnie z § 5 za wykonanie zlecenia przysługiwało wynagrodzenie w stawce godzinowej 7,40 brutto. Wynagrodzenie płatne w terminie do 21 dni od daty dostarczenia rachunku Zleceniodawcy i potwierdzenia wykonania zlecenia. Zleceniodawca nie zwracał innych kosztów poniesionych przy wykonywaniu niniejszej umowy. Wypłata zostanie dokonana przelewem na konto Zleceniobiorcy. Umowa regulowała nadto tryb dokonywania płatności; zawierała zapis, że w przypadku niewykonania umowy lub wykonania jej części, wynagrodzenie ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu, a w przypadku wcześniejszego zakończenia umowy, niż w terminie wskazanym zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie za faktycznie wykonane prace proporcjonalne do czasu wykonania umowy zlecenia.

W umowie Zleceniobiorca w § 6 oświadczał, iż jest w pełni świadomy tego, że niniejsza umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy, nie rodzi żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy, w tym w zakresie świadczeń pracowniczych (jak np. prawo do urlopu, świadczenia chorobowe, prawo do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych).

Umowa zlecenia wyczyszczenia i zdezynfekowania sprzętu zawierała analogiczną treść wyjąwszy § 5 w którym za wykonanie zlecenia przysługiwało wynagrodzenie w stawce w kwocie 70 zł brutto miesięcznie .

Fakt zatrudniania przez pozwaną Spółdzielnię (...) z siedzibą w K. do sprzątnięcia na terenie Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł., w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy stwierdzony był w toku kontroli prowadzonej w maju i czerwcu 2016 r. przez starszego inspektora pracy - głównego specjalistę Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł.

R. Ł., zakończonej protokołem z kontroli Nr rej.: (...) - (...) - (...) - Pt/16 z dnia 21.06.2016 r. W toku kontroli ustalono, że Spółdzielnia (...) zatrudnia na podstawie umów cywilnoprawnych zlecenie 63 osoby wykonujące pracę na terenie Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł.. W wyniku kontroli inspektor pracy skierował do Spółdzielni (...) środek prawny w postaci wystąpienia Nr rej.: (...) - (...) - (...) - (...) z 30.06.2016r. Inspektor pracy wnosił w nim m.in.: o potwierdzenie na piśmie I. W. i 47 wymienionym osobom faktu zawarcia umów o pracę, w pełnym wymiarze czasu, w miejsce zawartych z tymi osobami umów zlecenie. Spółdzielnia (...) nie wykonała wystąpienia inspektora pracy i nie przekwalifikowała umów cywilnoprawnych na umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że nie dał wiary świadkowi M. B. i P. O. w zakresie w jakim wskazywali, że zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia miało wyłącznie charakter incydentalny doraźny, ponieważ powyższemu przeczy pozostały materiał dowodowy w szczególności zeznania świadka J. G. kierownika obiektu, która wskazała iż zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia w spornym okresie było regułą, jeśli ktoś był osobą pełnosprawną.

Sąd I instancji wskazał, że nie dał wiary również twierdzeniom świadków, że to kierownik obiektu w sposób niemal dowolny realizował politykę zatrudnienia, ponieważ świadkowie J. G. i I. A. zeznały, że pracownicy w żadnym wypadku nie deklarowali chęci zatrudnienia w takiej formie prawnej, a kierownicy obiektów z ramienia pracodawcy zobligowani byli do informowania potencjalnych pracowników, że jest to jedyna forma zatrudnienia.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że co do charakteru pracy również nie dał wiary tym świadkom, którzy wskazywali, że w pozwanej spółdzielni była możliwość zastępstw poprzez osoby trzecie z aktualnymi badaniami sanitarno – epidemiologicznymi, argumentując, że J. G. zeznała, że w istocie zamiana następowała co najwyżej w ramach oddziałów, ale nikt spoza tego konkretnego szpitala nie mógł zastąpić nieobecnego pracownika, jednocześnie akcentując, że możliwa była zamiana w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę, co dodatkowo świadczy o pozornym charakterze tych pierwszych.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwa zasługują na uwzględnienie. Sąd I instancji uznał, że powódki miały interes prawny, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy zgodnie z art. 189 k.p.c. wskazując, że 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 wpływa poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość.

Przywołując treść art. 22 § 1 k.p. Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że w przepisie tym zawarte są najbardziej istotne elementy stosunku pracy, tj. 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. Sąd Rejonowy podkreślił, że 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, dodając, że przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, dodając, że praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Wskazał, że zgodnie z art. 353¹ k.c. strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego, argumentując, że zasada swobody umów polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył, co dotyczy także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego, określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu.

Sądu Rejonowego wskazał, że nie ulega wątpliwości, że M. A. (2) i S. M. na podstawie zawieranych z pozwaną umów zlecenia świadczyły pracę w charakterze osób sprzątających w Wojewódzkim (...) w Ł., jak również, że praca powódek miała charakter odpłatny.

W ocenie Sądu I instancji z ustaleń poczynionych w postępowaniu wynika, że zarówno M. A. (1), jak i S. M., jako osoby nie zaliczone do osób niepełnosprawnych nie miały możliwości wyboru formy prawnej podstawy swojego zatrudnienia. Według Sądu Rejonowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie jednoznacznie wskazuje, że

relacje, w jakich znalazły się obie pracownice w stosunku do pozwanej, nosiły cechy stosunku pracy. Zdaniem Sądu I instancji, z materiału dowodowego wynika, że praca obu powódek odpowiadała stosunkowi pracy, gdyż na M. A. (2) i S. M. ciążył obowiązek osobistego świadczenia pracy, a ewentualne zastępstwa były możliwe jedynie w ramach przesunięć z innych oddziałów, a w żadnym wypadku, jak sugeruje to pozwana oraz treść umów zlecenia, nie można było zastąpić powódek osobami trzecimi także zatrudnionymi przez pozwaną, ale świadczącymi pracę w innych obiektach, co podkreślała J. G.. Sąd I instancji dodał, że pracownicy zatrudnieni na różnych podstawach mogli się zamieniać, wskazując, że powyższe dodatkowo świadczy o pozorności umów zlecenia.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że pracownicze podporządkowanie stanowi m.in. obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie. Sąd I instancji stwierdził, że wprawdzie w n/n sprawie grafiki układane były w porozumieniu z pracownikami ale zaznaczył przy tym, że zasada ta dotyczyła zarówno osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, jak i umów o pracę, które wskazywały w jakich godzinach chcą pracować. Sąd Rejonowy argumentował, że z zeznań świadków wynika, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach salowych pracowali według ustalonych harmonogramów pracy, sporządzonych na okresy miesięczne przez brygadzystki, podkreślając, że harmonogram pracy narzucony przez pracodawcę oraz obowiązek pozostania w pracy w godzinach pracy ustalonych przez pracodawcę, niezależnie od ilości i konieczności wykonywania określonych czynności, jest charakterystyczny dla stosunku pracy.

W konsekwencji Sąd Rejonowy na podstawie art.189 k.p.c. orzekł jak punkcie pierwszym podpunkt 1 i 2 w sentencji wyroku, a w punkcie drugim sentencji oddalił powództwa jedynie w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy od września do grudnia 2016r. wobec braku zgody na cofnięcie pozwu bez zrzeczenia się roszczenia .

Rozstrzygnięcie z punktu trzeciego sentencji wyroku o nakazie pobrania od pozwanej nieuiszczonych opłat od pozwów, w wysokości 5% od wartości przedmiotu sporu każdej z połączonych na mocy art. 219 k.p.c. spraw, Sąd Rejonowy oparł na treści art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Od powyższego wyroku apelację wniósł pozwany, zaskarżając przedmiotowe orzeczenie w części, a mianowicie w zakresie punktów I i III sentencji wyroku.

A. skarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. błąd w ustaleniach faktycznych, skutkujący uznaniem, że zleceniobiorcy świadczyli pracę w warunkach przewidzianych dla stosunku pracy, polegający na ustaleniu, że:

a) S. M. i M. A. (1) (dalej: zleceniobiorcy) podlegały bieżącemu podporządkowaniu ze strony pozwanego, podczas gdy pozwany nie wydawał bieżących poleceń zleceniobiorcom, a jedynie udzielał im w razie wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, sami zaś zleceniobiorcy decydowali o tym, w jakie dni wykonają powierzone im usługi oraz sami decydowali o ilości przepracowanych godzin;

b) zleceniobiorcy nie mogli korzystać z zastępstwa innych osób, podczas gdy umowy zlecenia przewidywały takie uprawnienie, a pozwany nigdy nie odmówił zleceniobiorcom możliwości skorzystania z tego uprawnienia;

c) postanowienia umów zlecenia odbiegają od realiów świadczenia usług przez zleceniobiorców, podczas gdy zleceniobiorcy nie podlegali kierownictwu pozwanego, mogli powierzyć wykonywanie przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej oraz wykonywali usługę na własne ryzyko;

d) zleceniobiorcy wykonywali 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 zleceniobiorcy ze względu na ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności;

2. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art.233 §1 k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez:

a) przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego, niewszechstronną, dowolną, ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędne uznanie, że zleceniobiorcy wykonywali pracę podporządkowaną, pomimo że wiedzieli, w jaki sposób wykonywać zleczone im czynności, pozwany nie wydawał im bieżących poleceń, a jedynie udzielał zleceniobiorcom w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, sami zaś zleceniobiorcy decydowali o tym, w jakie dni wykonają powierzone im usługi oraz sami decydowali o ilości przepracowanych godzin;

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

c) dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób sprzeczny z zasadą logicznego rozumowania poprzez błędne uznanie, że o charakterze prawnym stosunków łączących zleceniobiorców z pozwanym decyduje fakt, że zleceniobiorcy wykonywali 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 niewszechstronny wobec pominięcia wyjaśnień S. M. w zakresie dotyczącym wyraźnej woli zawarcia przez nią umowy zlecenia oraz braku jakichkolwiek wniosków dotyczących przekształcenia stosunku cywilnoprawnego w stosunek pracy, posiadania innego źródła utrzymania (emerytura), co winno skutkować ustaleniem, że S. M. nie będąc do tego przymuszona swoją sytuacją zawodową i finansową, świadomie zawarła umowę zlecenia;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) art.22 §11 k.p. poprzez zastosowanie normy zakazującej zastosowania umów cywilnoprawnych w warunkach wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, pomimo że stosunek prawny łączący strony niniejszego postępowania nie odpowiada cechom stosunku pracy;

b) 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 konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości.

W odpowiedzi na apelację pozwanego, Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. działający na rzecz S. M. i M. A. (1) wniósł o jej oddalenie, jako oczywiście bezzasadnej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Apelacja podlega oddaleniu w całości.

Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w prawidłowo zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Sąd II instancji przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń (por. wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnego naruszenia przepisów postępowania, skutkującego koniecznością, zgodnie z żądaniem apelacji, zmiany zaskarżonego wyroku.

Zarzuty strony pozwanej sprowadzają się w istocie do polemiki i wykazywania twierdzeń przeciwnych (korzystnych dla apelanta) od wynikających z bezbłędnych ustaleń sądu pierwszej instancji.

Podkreślenie wymaga w tym miejscu, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, dla skuteczności zarzutu naruszenia art.233§1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie wadliwości dokonanych ustaleń, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (postanowienie SN z 23.01.2001r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753).

Jeżeli zaś z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233§1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu - na podstawie tego materiału dowodowego - można było wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo - wbrew zasadom doświadczenia życiowego - nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z 27.09.2002r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

W kontekście poczynionych wyżej uwag należy stwierdzić, że – wbrew zarzutom apelującego – zdaniem Sądu II instancji, w rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i nie naruszył w jakikolwiek sposób dyspozycji art. 233 §1 k.p.c.

Nie sposób w tym miejscu nie zauważyć, że procesowe zarzuty strony pozwanej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną, a jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia w istocie ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. Tymczasem - prawidłowo zrealizowanym - zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.

Sąd Rejonowy słusznie uznał, że istniało podporządkowanie powódek w zakresie określenia przez pracodawcę miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Jak bowiem wynika z zeznań M. A. (1) i S. M. oraz z zeznań świadków, osoby sprzątające zatrudnione w ramach stosunku pracy oraz w ramach spornych umów zlecenia, z góry wiedziały, w jakie dni i godziny obowiązane są stawić się do pracy, a zatem żadna z powódek nie mogła samodzielnie decydować o tym, w które dni, na której zmianie będzie wykonywała pracę, ani też, o której godzinie rozpocznie i zakończy swoją zmianę.

Z materiału dowodowego wynika też, że grafik pracy był ustalany z góry z miesiąca na miesiąc, z uwzględnieniem wniosków osób sprzątających o udzielenie pojedynczych dni wolnych, co dotyczyło w równym stopniu pracowników i zleceniobiorców. Z zeznań świadka J. G. (1) oraz z zeznań M. A. (1) i S. M. wynika przy tym, że do 20-dnia każdego miesiąca powódki mogły zgłaszać prośby o ewentualne dni wolne, ale dotyczyło to wyjątkowych i sporadycznych przypadków.

Mając na uwadze powyższe Sąd II instancji zważył, że nieistotne jest, że grafiki ustalano uwzględniając zgłaszane uprzednio preferencje osób sprzątających, gdyż pozostawienie ograniczonej swobody co do tego, kiedy pracownik pracuje, nie sprzeciwia się co do zasady istnieniu stosunku pracy. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynikało wprost, że osoby sprzątające zatrudnione przez pozwanego (bez względu na podstawę zatrudnienia) były zobligowane do przestrzegania grafików, a niespodziewane odstępstwa w tym zakresie wymagały poinformowania brygadzysty i musiały być zatwierdzone. Z zeznań złożonych przez świadka J. G. (1) (kierownika obiektu), świadka M. K. (2) (brygadzystkę), jak również z zeznań M. A. (1) i S. M. oraz pozostałych osób wykonujących pracę

sprzątaczek wynika, że gdyby któraś z powódek zachorowała i chciała się zwolnić musiałaby powiadomić brygadzystkę i usprawiedliwić swoją nieobecność.

Ponadto z zeznań świadka M. K. (2) pełniącej funkcję brygadzystki i z zeznań świadka J. G. (1) pełniącej od wielu lat funkcję kierownika obiektu, a także z zeznań świadków R. K. i B. J. wykonujących pracę sprzątaczką wynika, że kontrola nad pracą wykonywaną przez pracowników i „zleceniobiorców” była prowadzona na bieżąco i codziennie. Jednocześnie Sąd II instancji zważył, że całości sprawy nie można oceniać w oderwaniu od specyfiki powierzonych do wykonania powódkom czynności, które nie wymagały wydawania codziennie poleceń. Były to wszak czynności proste i powtarzające się, a z zeznań świadków J. G. i M. K. oraz M. A. (1) wynika, że powódki - podobnie zresztą, jak pozostałe osoby sprzątające - były dobrze wyszkolone i znały swoje obowiązki. Wobec powyższego twierdzenia apelanta co do braku wykonywania przez powódki pracy podporządkowanej okazały się być w całości chybione.

Wbrew twierdzeniom apelującego w świetle materiału dowodowego nie można też przyjąć, że przy wykonywaniu pracy powódki mogły posłużyć się jako zastępcą osobą trzecią z zewnątrz. Sąd II instancji w całości podziela ocenę Sądu Rejonowego, że choć wnika to z podpisanych przez nie umów, to jednak powódki nie mogły w rzeczywistości powierzyć realizacji wykonywanych przez nie czynności osobie trzeciej z zewnątrz - nawet jeśli ta miałaby wymagane aktualne badania sanitarno - epidemiologiczne. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, z zeznań świadka J. G. wynika, że w istocie zamiana następowała co najwyżej w ramach oddziałów, przy czym możliwa była też zamiana w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę. Powyższe oznacza, że - wbrew twierdzeniom pozwanej Spółdzielni - osoby pracujące na podstawie umów zlecenia wykonywały taką samą pracę co osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, które były zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Niezaprzeczalnie istniejącą praktykę dopuszczania zastępstwa między osobami sprzątającymi niezależnie od tego czy były zatrudnione na umowę o pracę czy umowę zlecenie, ale wyłącznie spośród osób sprzątających w tym konkretnym szpitalu, nie sposób traktować inaczej, jak tylko zatwierdzonej przez przełożonego powódek zmiany grafików celem zapewnienia ciągłości pracy. Fakt, że powódki w przypadku niemożliwości świadczenia pracy byłyby zastąpione przez inne osoby zatrudnione na stanowisku sprzątaczką w tym samym szpitalu, nie jest zresztą niczym nietypowym przy zwykłych stosunkach pracy, gdyż jak trafnie przyjął SN w wyroku z 9.02.2007r., I UK 221/06 (LEX nr 948780), nie jest sprzeczna z istotą stosunku pracy jakakolwiek pomoc świadczona pracownikowi przez osobę trzecią przy wykonywaniu jego obowiązków. Z możliwości zastępowania powódek przez inne zatrudnione osoby sprzątające w tym samym szpitalu za zgodą i akceptacją bezpośrednich przełożonych powódek nie sposób zatem wywodzić dla powódek ujemnych skutków procesowych w zakresie ustalenia przesłanek istnienia stosunku pracy i twierdzić, że powódki nie były zobligowane do osobistego, ciągłego świadczenia pracy.

Słusznie także Sąd I instancji wywiódł na podstawie zeznań świadka J. G. wniosek, że powódki nie mogły być zastąpione osobami trzecimi, nawet jeśli byłyby zatrudnione przez stronę pozwaną, ale świadczyłyby pracę w innych obiektach. Bezsprzecznie jest to podyktowane obowiązującymi rygorami sanitarnymi, jak i charakterem pracy na oddziałach szpitalnych. Z zeznań w/w świadka zresztą wynika nie tylko, że nie było takiej możliwości, ale też, nigdy nie miała miejsca sytuacja, aby ktokolwiek z pracowników sprzątających był zastąpiony przez osobę z zewnątrz. W sposób logiczny Sąd Rejonowy wyciągnął zatem jedyny prawidłowy wniosek, że skoro nikt spoza tego konkretnego szpitala nie mógł zastąpić nieobecnego pracownika, przeto zapis w spornych umowach o możliwości zastępowania powódek przez osoby trzecie z zewnątrz, nawet mające aktualne badania sanitarno - epidemiologicznymi, był w rzeczywistości niewykonalny i również, zdaniem Sądu Okręgowego, należy go ocenić jako mający jedynie stworzyć pozór zawarcia umowy zlecenia przez strony.

Potwierdzeniem dokonania przez Sąd I instancji wszechstronnej analizy zgromadzonego materiału dowodowego jest też negatywna ocena mocy dowodowej zeznań świadków M. B. i P. O. w zakresie, w jakim wskazywali, iż zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia miało wyłącznie charakter incydentalny, doraźny, a także w zakresie w jakim twierdzili, że to kierownik obiektu w sposób niemal dowolny realizował politykę zatrudnienia. Sąd Rejonowy wyraźnie wskazał bowiem, że jest ona wynikiem konfrontacji tych dowodów z pozostałymi dowodami, argumentując w sposób przekonujący, że powyższemu przeczą zeznania świadka J. G. kierownika obiektu, z których wynika, że zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia w spornym okresie było regułą, jeśli ktoś był osobą pełnosprawną, a z zeznań świadków

J. G. i I. A. wynika, że pracownicy w żadnym wypadku nie deklarowali chęci zatrudnienia w takiej formie prawnej, a kierownicy obiektów z ramienia pracodawcy zobligowani byli do informowania potencjalnych pracowników, że jest to jedyna forma zatrudnienia. Z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji, opartych na wszechstronnej ocenie całego materiału dowodowego wynika zatem, że to pozwanej zależało na podpisywaniu z pracownikami umów zlecenia.

W ocenie Sądu II instancji nie sposób też zgodzić się z zarzutem apelacyjnym, że Sąd Rejonowy nie dokonał w sposób wszechstronny oceny zeznań S. M., która w spornym okresie była już na emeryturze. S. M. zeznała bowiem, że z uwagi na wysokość świadczenia emerytalnego zmuszona była podjąć zatrudnienie, a jednocześnie z pozostałego materiału dowodowego, tj. zeznań świadków J. G. i I. A., wynika, że zawieranie umów zlecenia było wyłącznie efektem prowadzonej przez pozwaną Spółdzielnię polityki zatrudnienia a wybór rodzaju umowy nie opierał się na swobodzie woli powódek.

Reasumując dotychczasowe rozważania Sąd Okręgowy stwierdza, że dokonana przez Sąd I instancji ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w analizowanej sprawie została dokonana w sposób całościowy (tj. obejmuje wszystkie zgromadzone dowody) oraz wszechstronny i nie wykraczała przy tym poza granice swobodnej oceny dowodów zakreślone treścią art. 233 §1 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego chybiony jest też zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art.18^{3b} §3 k.p. poprzez jego niezastosowanie i pominięcie faktu, że pozwany zatrudniał osoby niepełnosprawne na podstawie umowy o pracę w celu wyrównania ich szans na rynku pracy, mimo że charakter usług wykonywanych przez nich nie odpowiada cechom stosunku pracy. Należy wskazać, że pozwana Spółdzielnia 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 Spółdzielnia 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 Spółdzielnia na podstawie umowy o pracę zatrudniała tylko osoby, które posiadały określony stopień niepełnosprawności, a osoby w pełni zdrowe nie miały szans na podjęcie pracy w Spółdzielni na podstawie umowy o pracę. Oznacza to, że Spółdzielnia zatrudniała na podstawie umowy o pracę osoby posiadające orzeczenie o określonym stopniu niepełnosprawności nie w celu wyrównania ich szans na rynku pracy, a w celu uzyskania dofinansowania. Zatem zarzut naruszenia art.18^{3b}§3k.p. należy uznać za bezpodstawny.

Całkowicie chybnym okazał się także zarzut naruszenia art. 22 §1¹ k.p. Zgodnie z art. 22§1 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 we wskazanych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji, że w zatrudnieniu powódek dominowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. O pracowniczym charakterze zatrudnienia nie decyduje bowiem rodzaj pracy, ale wykonywanie jej przede wszystkim w warunkach podporządkowania poleceniom pracodawcy, konkretyzującym czynności, które w ramach umówionego rodzaju pracy ma pracownik wykonać, a także wskazującym sposób oraz czas i miejsce ich wykonywania. W rozpatrywanej sprawie Sąd meriti bezbłędnie ustalił, że pozwany sprawował kierowniczy nadzór nad czynnościami powódek – wydawał polecenia co do sposobu wykonywania pracy, powódki świadczyły pracę w ściśle określonych godzinach i ściśle określonych dniach ustalonych w grafiku, a wynagrodzenie powódek było stałe choć uzależnione od liczby przepracowanych godzin zgodnie z ustaloną przez strony stawką za godzinę pracy. Fakt, że wynagrodzenie było ustalone według stawek godzinowych nie zmienia charakteru stosunku prawnego łączącego pozwanego i powódek, gdyż zgodnie z zasadą swobody umów strony mogły przyjąć w/w sposób wynagradzania. Trafnie też Sąd I instancji zwrócił uwagę, że jednym z podstawowych elementów pracowniczego stosunku pracy jest obowiązek osobistego świadczenia pracy prawidłowo uznając, że w taki właśnie sposób powódki świadczyły pracę, nie mogły powierzyć wykonywania ciężących na nich obowiązków komuś innemu – osobom trzecim z aktualnymi badaniami sanitarno – epidemiologicznymi, o czym była mowa we wcześniejszej części uzasadnienia, wobec czego nie ma potrzeby powielania

tych rozważaniach w tym miejscu. Tym samym skoro Sąd I instancji prawidłowo uznał, że zatrudnienie powódek w warunkach określonych w art.22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, przeto również zarzut naruszenia art.22 §1¹ k.p. okazał się w całości chybiony.

Mając powyższe na uwadze, wobec oczywistej bezzasadności zarzutów apelacji, Sąd Okręgowy oddalił apelację w oparciu o art. 385 k.p.c., jako bezzasadną.

SSO Agnieszka Gocek SSO Magdalena Lisowska SSO Iwona Matyjas

A.P.