

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi ustalił, że A. L. i Spółdzielnię (...) w okresie od dnia 21 września 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i od dnia 2 stycznia 2016 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku salowej i nakazał pobrać od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi tytułem kosztów sądowych kwotę 1.110,00 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

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

A. L. współpracowała z pozwaną w ramach zawieranych umów zlecenia. Od 21 stycznia 2014 roku podjęła pracę w charakterze sprzątającej

w Szpitalu (...) w Ł.. Wcześniej, w okresie od 15 stycznia 2009 roku do 3 kwietnia 2010 roku, pracowała we W. w innym oddziale pozwanej, na podstawie umowy o pracę. Umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron w związku z przeprowadzką A. L. do Ł.. A. L. liczyła na zawarcie umowy o pracę, ale I. A. (1) powiedziała, że nie może jej zatrudnić na umowę o pracę. A. L. zależało na pracy dlatego zgodziła się na proponowane warunki. Została zawarta umowa zlecenie. Początkowo A. L. pracowała na oddziale alergologii dziecięcej. W dniu 21 września 2015 roku strony zawarły umowę zlecenie nr (...) na okres od dnia 21 września 2015 roku do dnia 9 stycznia 2016 roku na wykonanie usługi wyczyszczanie i zdezynfekowanie sprzętu, za stawkę miesięczną w wysokości 70 zł brutto. W dniu 2 stycznia 2016 roku została zawarta przez strony umowa zlecenie nr (...) na okres od dnia 2 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku obejmująca usługę wysprzątania wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych za stawkę godzinową 7,40 zł brutto. W dniu 22 lutego 2016 roku została zawarta umowa zlecenie nr (...) na okres od dnia 22 lutego 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku na wykonanie usług pielęgnacyjno-opiekuńczych za stawkę wynagrodzenia 7,75 zł brutto za godzinę. Umowy zawarte przez A. L. z pozwaną zawierały tożsame postanowienia. Miejszem wykonywania umowy był Wojewódzki Szpital (...) w Ł..

Warunki umów nie podlegały negocjacji. Dyrektor regionu M. B. oraz P. O. decydowali, jaką umowę zawrzeć z pracownikiem - umowę o pracę, czy umowę zlecenia. Osoby niepełnosprawne otrzymywały umowę o pracę, pozostałe były zatrudnione na podstawie umowy zlecenia.

Kierownik obiektu zawierał umowy nie mając wpływu na ich treść oraz rodzaj zawartej umowy. W przypadku umów zlecenia, były zawierane dwie umowy zlecenia na ten sam okres.

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

Powódka świadczyła pracę w Wojewódzkim Szpitalu (...) na Izbie Przyjęć i (...) w charakterze salowej. Powódka nie wykonywała czynności opiekuńczo – pielęgnacyjnych.

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

Wszystkie osoby bez względu na podstawę zatrudnienia wykonywały tę samą pracę i podlegały nadzorowi brygadzystek (koordynatorek). W szpitalu im. K. były cztery brygadzystki. Do ich obowiązków należało: pierwsza rozmowa z pracownikiem, wprowadzenie na stanowisko pracy, kontrola obecności w pracy i wykonywania obowiązków, układanie grafików, kontrolowanie listy obecności.

A. L. i pozostałe pracownice, pracowały zgodnie z grafikami

w systemie zmianowym po 12 godzin. A. L. mogła pracować na dwie zmiany od godziny 7:00 do 19:00, bądź od godziny 19:00 do 7:00. Bieliźniana pracowała od poniedziałku do piątku od 8.00 do 15.00. Jej obowiązki na zmianie wykonywała A. L..

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

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

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

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

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

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

I. B. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę ze Spółdzielnią (...). I. B. posiadała grupę inwalidzką. Na stanowisku bieliźnianej była zatrudniona na umowę o pracę B. R., również posiadająca orzeczony stopień niepełnosprawności.

Zakres obowiązków I. B. był taki sam jak powódki. I. B. również była uwzględniona w grafiku, w którym były osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia.

Powódka nie wystawiała rachunków jako zleceniobiorca.

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

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

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

Sąd nie dał wiary świadkom I. A. (1), J. Ż. (1)

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

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania świadka P. O. w zakresie, w jakim wskazywał, że nie było narzuconych zasad co do polityki zatrudniania. Świadek twierdził, że osoby pełnosprawne także były zatrudniane na umowę o pracę, ale nie potrafił wskazać konkretnych danych w tym zakresie ani uwiarygodnić swoich zeznań, które w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków, zwłaszcza zeznaniami I. A. (1), która wprost zeznała, iż nie miała prawa decydować o podstawie zatrudnienia. Normy w tym zakresie były narzucone, podobnie jak treść samych umów, które nie podlegały negocjacji.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo należało uwzględnić.

Na wstępie rozważań Sąd pierwszej instancji wskazał, że na podstawie regulacji zawartej w art. 189 k.p.c. żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa może osoba, która ma w tym interes prawny, który zachodzi, gdy skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni ochronę prawnie chronionych interesów i definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu sporu w przyszłości. Zgodnie z powszechnie przyjętą wykładnią komentowanego przepisu interes prawny jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba uzyskania wyroku odpowiedniej treści występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Niepewność stosunku prawnego lub prawa powinna zachodzić obiektywnie według rozumnej oceny sytuacji, a nie według odczucia powoda, który uważa, że nastąpiło naruszenie sfery jego uprawnień (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 lutego 2012 roku w sprawie I ACa 51/2012, LexPolonica nr 3118859). Zgodnie zaś z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, co do zasady, pracownik ma interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy choćby z tego powodu, że ustalenie takie warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, poprzez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość (wyrok SN z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05, M.P.Pr. (...); wyrok SN z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194; wyrok SN z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12).

W rezultacie Sąd uznał, że inspektor pracy działająca na rzecz A. L. miała interes prawny w tym, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z ogólną regulacją, wynikającą z art. 189 k.p.c.

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd przypomniał, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99, Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z regulacją art. 22 §1 k.p. – stanowiącego definicję legalną stosunku pracy - przez nawiązanie tego stosunku pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z treści art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. wynika zaś, że nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa o pracę. Zawsze należy uznać, że jest to stosunek pracy, jeżeli praca jest wykonywana w warunkach przewidzianych w §1. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek spoczywający na pracowniku, a polegający na świadczeniu pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy. Pracodawca natomiast jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę oraz do ponoszenia ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnie obowiązującego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 28 października 1998 roku w sprawie I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, za jej świadczenie, a nie za rezultat pracy – umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, ale starannego działania. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania przez pracodawcę kar wobec pracownika w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Sąd podkreślił, iż podporządkowanie pracownika pracodawcy jest szczególnie istotnym elementem, odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu (karom porządkowym). Kolejnymi cechami stosunku pracy, które nie występują w umowie zlecenia, są: obowiązek pracownika do świadczenia pracy osobiście i w sposób ciągły, pozostawania do dyspozycji pracodawcy i wykonywanie jego poleceń. W przedmiotowej sprawie powódki teoretycznie miały możliwość wyznaczenia zastępstwa w sytuacji, kiedy nie mogły świadczyć pracy. Jednakże osoba zastępująca musiała być jednym z pracowników spółdzielni. Nie mógł to być podmiot zewnętrzny. Poza tym pozwana musiała wyrazić zgodę na dokonanie takiej zamiany. Najczęściej natomiast zastępstwa odbywały się w taki sposób, że pracownik informował kierownika o niemożności stawienia się do pracy w danym dniu, zaś osobą do zastępowania wyznaczała osoba z ramienia spółdzielni. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie II PK 354/09, LEX nr 598002). Zgodnie z treścią art. 22 §1<sup>2</sup> k.p., nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 tego przepisu.

W przytoczonym przez Sąd meriti orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, wskazuje się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Podnieść należy jednak, iż umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb innych czynności zleczanych. Umowa cywilnoprawna zatem ogranicza się do realizowania konkretnych czynności, bez możliwości ich zmiany w ramach zawartego stosunku prawnego. W umowie o pracę natomiast pracownik zobowiązuje się do wykonywania różnych czynności jakie zawarte są w zakresie jego obowiązków, mogą one być niejednorodne rodzajowo.

W ocenie Sądu pierwszej instancji elementem akcentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ustalenie, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny stosunek prawny, zależy nie od nazwy zawartej umowy, a od oceny cech tej umowy, nie tylko zapisanych w samej umowie, ale przede wszystkim zawartych w sposobie jej wykonywania (wyrok SN z dnia 11 września 1997 roku w sprawie II UKN 232/97, OSNAP 1998/13/407; wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAP 1998/2/57). O przyjęciu istnienia stosunku pracy decyduje więc sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony, nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług (Komentarz do art. 22 kp w. U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stalina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks Pracy w komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004 r.). Również zamiar zawarcia umowy o dzieło czy zlecenia, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego takimi umowami, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego (wyrok SA w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie III AUa 1056/12; wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 roku w sprawie I PK 315/07).

Sąd Rejonowy uznał, iż w przedmiotowej sprawie zatem należało dokonać analizy nie tyle jaką nazwę nosiła umowa zawarta przez strony, ile czy stosunek prawny istniejący między stronami i oparty na umowie zlecenia, wykonywany

był w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy i nosił jego cechy. W razie bowiem udzielenie pozytywnej odpowiedzi w tym zakresie uznać należy, iż źródłem tego stosunku jest umowa o pracę, nawet jeśli umowa nazywała się inaczej.

Sąd wskazał, że A. L. wykonywała z ramienia pozwanej pracę w Szpitalu im. (...) w Ł. w charakterze salowej i otrzymywała za to wynagrodzenie wskazane w umowie. A. L. była zainteresowana zawarciem umowy o pracę, wiedziała bowiem jakie przywileje gwarantowałyby jej ta umowa. Spotkała się z odmowną odpowiedzią ze strony spółdzielni, ponieważ polityka zatrudniania przewidywała dla osób bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności tylko umowę zlecenie. A. L. od 2009 roku pracowała w ramach zatrudnienia pracowniczego u pozwanej w innym szpitalu we W.. Z tego względu liczyła, że po przeniesieniu się do Ł. nadal będzie pracować na umowę o pracę. Okazało się jednak, że w Ł. mogła liczyć tylko na umowę zlecenie. A. L. przystała na te warunki, ponieważ pozostał jej rok do emerytury i nie miała innej pracy.

Sąd podkreślił, że najważniejszą cechą stosunku pracy odróżniającą go od umów cywilnoprawnych jest bieżące podporządkowanie pracownika pracodawcy, które jest znacznie większe niż np. w umowie zlecenia. Jak wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 października 1999 roku w sprawie I PKN 370/99, OSNAP 2001/7/214, umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na wykonywaniu czynności zlecanych na bieżąco.

Sąd Rejonowy zważył, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że praca A. L. spełniała warunek pracowniczego podporządkowania. Z ramienia spółdzielni były bowiem wyznaczone osoby, które kierowały wykonywaniem powierzonych pracownikom zadań. Koordynatorki (brygadzystki) i kierowniczkę w pierwszej kolejności dbały o to, aby sprzątaczkę miały wystarczającą ilość środków niezbędnych do wykonania zleconych prac. Poza tym w ciągu dnia kilka razy pojawiały się na podległych im oddziałach i weryfikowały sposób wywiązywania się z obowiązków. W razie niedociągnięć, niedokładnego posprzątania lub braku zamierzonych efektów zwracały uwagę pracownikom, zlecały im poprawienie danych miejsc. Co więcej – osoby te sporządzały grafiki dyżurów dla poszczególnych pracowników, koordynowały ich pracę. Stanowiły one również ogniwo łączące personel sprząający ze szpitalem, na rzecz którego wykonywane były usługi. Elementem pracowniczego podporządkowania jest m.in. obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie. W niniejszej sprawie grafiki pracy układane były przez koordynujące. Fakt, iż dokonywane to było w porozumieniu z pracownikami nie może stanowić argumentu przeciwko uznaniu, iż A. L. wykonywała czynności w ramach stosunku pracy. Zasada układania grafików w porozumieniu z osobami podległymi dotyczyła bowiem zarówno osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, jak i umów o pracę. Osoby te podawały planowane nieobecności, zgłaszały urlopy. Zatem nie było tak, że wyłącznie A. L. jako osoba zatrudniona na podstawie zlecenia miała swobodę w kształtowaniu swojego harmonogramu pracy, podczas gdy osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę były w tym zakresie całkowicie ograniczone. Miała miejsce bowiem sytuacja zupełnie przeciwna – w miarę możliwości podczas ustalania grafików pracy uwzględniano sugestie i potrzeby wszystkich pracowników. O zorganizowanym charakterze pracy A. L. świadczy również okoliczność, że na oddziałach stosowane były listy obecności, które pracownicy musieli podpisywać każdego dnia. Na koniec miesiąca listy te były zabierane przez koordynatorów i przekazywane do centrali, która na ich podstawie ustalała wysokość wynagrodzenia poszczególnych osób. W czasie wykonywanych czynności A. L. pozostawała do dyspozycji pozwanej. Jeśli zdarzyła się sytuacja, że na jednym z oddziałów brakowało personelu sprząającego, to pozwana miała możliwość przerzucenia do pomocy osoby z innego oddziału. W razie zaistnienia takiej okoliczności osoba przenoszona nie mogła nie zgodzić się na powyższe, traktowane było to bowiem jako polecenie służbowe pracodawcy.

Sąd wskazał, że czynności wykonywane przez A. L. były realizowane w sposób ciągły. Charakter tych zadań nie był nakierowany na osiągnięcie konkretnego celu, po którym stosunek istniejący między stronami uległby rozwiązaniu. Zatem powyższy sposób wykonania zobowiązania, który nie polega na wykonaniu jednorazowej czynności, ani też nie ogranicza się do kilku incydentalnych prac charakterystyczny jest dla stosunku pracy. A. L. nie uznawała tego za okoliczność przejściową, ale jako element stabilizujący jej sytuację materialną na dłuższy czas. Na pracowniczy charakter zatrudnienia wskazuje nadto już sama konstrukcja umowy zawartej między stronami.

Wskazać bowiem należy, że do essentialia negotii umowy zlecenia obejmują jedynie określenie czynności prawnej, którą przyjmujący zlecenie ma wykonać. Do elementów przedmiotowo istotnych nie należy natomiast ustalenie wysokości wynagrodzenia, które w razie braku uzgodnień stron określone jest na podstawie obowiązującej taryfy lub należy się przyjmującemu zlecenie stosownie do nakładu wykonanej pracy (J. Gudowski, Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczegółowa). Elementy istotne umowy o pracę natomiast określone zostały w art. 22 §1 k.p., który stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W umowach zawieranych pomiędzy stronami określony był rodzaj powierzanych powódce czynności, miejsce i czas ich wykonywania oraz wynagrodzenie jakie będzie wypłacane. Zatem z powyższej analizy jasno wynika, że umowy te spełniały wszelkie warunki do zakwalifikowania ich, już w samym momencie zawierania, jako umowy o pracę. W umowie zlecenia bowiem zleceniobiorca ma swobodę w zakresie określenia czasu i miejsca wykonywania czynności mu powierzonych, powódki natomiast nie mogły same zdecydować o tych elementach. Po pierwsze obowiązywał je grafik sporządzony przez przedstawicieli pozwanej, ponadto już w treści samej umowy zawarto ustalenia co do miejsca wykonywania przez powódki pracy. Jak wynika natomiast ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – umowy te zawierane były według pewnego wzorca, w którym modyfikacje dotyczyły jedynie danych osobowych „zleceniobiorcy”. O pracowniczym charakterze zatrudnienia A. L. świadczy również fakt, iż ryzyko ekonomiczne i organizacyjne wykonywania zleconych zadań było przejęte przez pozwaną spółdzielnię. Pozwana zapewniała osobom wykonującym czynności wszelkie niezbędne do tego narzędzia. A. L. otrzymywała środki chemiczne do sprzątnięcia, wózki i odzież roboczą. Zatem po stronie pracowników leżało jedynie zgłoszenie gotowości do pracy, co jest charakterystyczne dla kodeksowego stosunku pracy.

Sąd podkreślił, że osoby wykonujące w szpitalu czynności sprzątnięcia na rzecz pozwanej spółdzielni pracowały na podstawie umów o pracę oraz umów zlecenia. Wykonywały one takie same czynności, pracowały wspólnie, ich system pracy był uwzględniany we wspólnych grafikach, podpisywali się na tych samych listach obecności. Co więcej – podlegali oni takiej samej kontroli ze strony spółdzielni, sprawowanej przez te same osoby. Jedyną różnicą w zakresie obowiązków wynikała z ograniczeń osób niepełnosprawnych do wykonywania pewnego rodzaju prac np. co do pracy na wysokości, co w rozpoznawanej sprawie sprowadzało się do tego, że osoby mające takie przeciwwskazanie nie myły przykładowo okien, ale wykonywały wszystkie inne czynności, które wykonywały osoby zatrudnione na umowę zlecenia. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika również, iż strona pozwana nie zawierała umów o pracę z pracownikami nie posiadającymi statusu osoby niepełnosprawnej powołując się na fakt, iż spółdzielnia jest zakładem pracy chronionej.

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

1. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi:
  - a. co najmniej 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo
  - b. co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
2. obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy:
  - a. odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,

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

a także

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

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

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

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

Sąd uznał zatem, iż nieprawdą jest, że spółdzielnia aby utrzymać status zakładu pracy chronionej musiała zatrudniać tylko osoby z orzeczoną niepełnosprawnością. Osoby takie musiały stanowić jedynie pewien odsetek pracowników, z którymi zawarto umowy o pracę. Jak wynika z zeznań powołanych w sprawie na świadków przedstawicieli pozwanej spółdzielni zatrudnienie na podstawie umowy o pracę osoby, która nie była osobą niepełnosprawną było nieopłacalne dla pozwanej. W przypadku bowiem takiej osoby całość świadczeń musiała pochodzić z środków uzyskanych przez spółdzielnię. W przypadku natomiast osób niepełnosprawnych pozwana otrzymywała dofinansowanie na wypłacane wynagrodzenia. Jednakże postawa, w której każda osoba jest przeliczana i oceniana tylko pod kątem korzyści materialnych jakie niesie za sobą nawiązanie z nią współpracy jest, w ocenie Sądu naganna i zasługuje na potępienie. Szczególnie w przypadku, kiedy – jak w przedmiotowej sprawie – zachodzi sytuacja kiedy po jednej stronie jest pracownik – osoba fizyczna, nierzadko w ciężkiej sytuacji życiowej, mająca trudności ze znalezieniem zatrudnienia lub też potrzebująca dodatkowych środków na utrzymanie siebie i rodziny, po drugiej zaś stronie jest duży podmiot, który zatrudnia osoby wyszkolone w zakresie zarządzania ludźmi, kadr i rachunkowości. Wykorzystanie bowiem przewagi ekonomicznej stanowi element szczególnego nadużycia. Dlatego też Sąd uznał, iż powoływanie się przez pozwaną na fakt, że jest ona zakładem pracy chronionej nie zasługuje na uwzględnienie.

W związku z powyższym Sąd ustalił w punkcie 1 wyroku, iż powódkę A. L. i pozwaną Spółdzielnię (...) w K. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku salowej, na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony od dnia od dnia 21 września 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i od dnia 2 stycznia 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej opłaty od pozwu Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r, poz. 1025 z późn. zm.).

Apelację od w/w wyroku wniósł pozwany – Spółdzielnia (...) w K. i zaskarżyła w/w wyrok w całości.

Powyższemu wyrokowi pozwany zarzucił:

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

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

b) A. L. nie mogła korzystać z zastępstwa innych osób, podczas gdy umowa zlecenia wyraźnie przewidywała takie uprawnienie, a pozwany nigdy nie odmówił A. L. możliwości skorzystania z tego uprawnienia;

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

d) A. L. 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. L., ze względu na ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności;

- co skutkowało ustaleniem, że powódka świadczyła pracę w warunkach przewidzianych dla stosunku pracy;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego (dalej: k.p.c.) poprzez:

a) przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego, niewszechstronną, dowolną, ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędnie uznanie, że A. L. wykonywała pracę podporządkowaną, pomimo że wiedziała, w jaki sposób wykonywać zlecone jej czynności, pozwany nie wydawał jej bieżących poleceń, a jedynie udzielał A. L. w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, sama A. L. decydowała o tym, w jakie dni wykona powierzone jej usługi oraz sama decydowała o ilości przepracowanych godzin;

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

c) dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób sprzeczny z zasadą logicznego rozumowania poprzez błędne uznanie, że o charakterze prawnym stosunku łączącego A. L. z pozwanym decyduje fakt, że A. L. 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 niewszechstronny wobec pominięcia zeznań świadka I. A. (1) i zeznań A. L. w zakresie dotyczącym woli zawarcia przez A. L. umowy zlecenia, faktu konsekwentnego zawierania przez powódkę kilku umów zlecenia, oraz braku przymusu ekonomicznego, z uwagi na fakt że A. L. posiadała inne źródło utrzymania w postaci świadczeń emerytalnych;

3. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 22 §1<sup>2</sup> Kodeksu pracy (dalej: k.p.) - poprzez zastosowanie normy zakazującej zastosowania umów cywilnoprawnych w warunkach wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, pomimo że stosunek prawny łączący strony niniejszego postępowania nie odpowiada cechom stosunku pracy;

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



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

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji.

**Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

W ocenie Sądu Okręgowego chybiony jest zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 18<sup>3b</sup> §3 k.p. poprzez jego niezastosowanie i pominięcie faktu, że pozwany zatrudnił 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 przepisu art. 18<sup>3b</sup> §3 k.p. należy uznać za bezpodstawny.

Bezpodstawny jest także zarzut naruszenia art. 22 k.p.

Zgodnie z powołanym wyżej art. 22 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, iż w zatrudnieniu A. L. 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 ustalone zostało, że pozwany sprawował kierowniczy nadzór nad czynnościami A. L. – wydawał polecenia co do sposobu wykonywania pracy. Ponadto, A. L. świadczyła pracę w ściśle określonych godzinach i ściśle określonych dniach ustalonych w grafiku. Wynagrodzenie A. L. było stałe choć uzależnione od liczby przepracowanych godzin. Strony ustaliły stawkę za godzinę. Fakt, że wynagrodzenie było ustalone według stawek godzinowych nie zmienia charakteru stosunku prawnego łączącego pozwanego i A. L., gdyż zgodnie z zasadą swobody umów mogli oni przyjąć w/w sposób wynagradzania.

Dodatkowo w ocenie Sądu Okręgowego wymaga zwrócenia uwagi okoliczność, iż jednym z podstawowych elementów pracowniczego stosunku pracy jest obowiązek osobistego świadczenia pracy. I w taki właśnie sposób świadczyły pracę, nie mogły powierzyć wykonywania ciężących na nich obowiązków komuś innemu np. osobom trzecim, a w istocie zamiana była możliwa co najwyżej w ramach oddziałów, ale nikt spoza tego konkretnego szpitala nie mógł zastąpić nieobecnego pracownika. Nadto, co istotne możliwa była zamiana w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę, co zdaniem Sądu Okręgowego świadczy o pozornym charakterze umów zlecenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania na uwzględnienie nie zasługują także zarzuty skarżącego dotyczące nie dokonania przez Sąd I instancji wszechstronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz zarzut dokonania dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób sprzeczny z zasadą logicznego rozumowania poprzez błędne uznanie, że o charakterze stosunku łączącego strony decyduje fakt, że powódka wykonywała te same czynności co osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności i zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż 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 (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też 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.).

Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucił inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.)

Analizując treść apelacji należy stwierdzić, iż skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem 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.

Nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż powódka mogła powierzyć wykonywanie zleconych zadań osobie trzeciej. Wprawdzie z zeznań I. A. (1) oraz J. Ż. (1) wynikało iż osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych mogły zostać zastąpione przez osoby trzecie, to jednak twierdzenia te nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Co więcej, I. A. (1) oraz J. Ż. (1) nie potrafili wskazać nawet jednego przykładu takiej

zamiany i Sąd Rejonowy słusznie uznał w tym zakresie zeznania ww. świadków za niewiarygodne. Co więcej z materiału dowodowego, wynika, że w istocie zamiana była możliwa co najwyżej w ramach oddziałów, ale nikt spoza tego konkretnego szpitala nie mógł zastąpić nieobecnego pracownika. Nadto należy podkreślić, że zamiana możliwa była w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę. Co oznacza, wbrew twierdzeniom pozwanej Spółdzielni, że osoby pracujące na podstawie umów zlecenia wykonywały taką samą pracę co osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności i były zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Nadto Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że powódka, tak jak osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę podlegały bieżącemu podporządkowaniu pozwanego.

Sąd Rejonowy słusznie odmówił wiary zeznaniom świadka P. O. w zakresie, w jakim wskazywał on, iż nie było narzuconych zasad co do polityki zatrudniania, gdyż twierdzeniom tym przeczy pozostały materiał dowodowy. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że to pozwanej zależało na podpisywaniu z pracownikami umów zlecenia, a pracownicy w żadnym wypadku nie deklarowali chęci zatrudnienia w takiej formie prawnej. Co więcej, pracodawca wprost oświadczał im iż jest to jedyna forma zatrudnienia, do zgody na którą skłaniał ich ekonomiczny przymus pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy zważył, że nie doszło do naruszenia wskazanych przepisów postępowania tj. art. 233 §1 k.p.c.

W konkluzji należy stwierdzić, że Sąd I instancji prawidłowo uczynił ustalając, iż strony łączył stosunek pracy. Dlatego też zarzut błędnego ustalenia stanu faktycznego przez Sąd Rejonowy należy uznać za chybiony.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

SSO Magdalena Lisowska SSO Monika Pawłowska-Radziemska SSO Jacek Chrostek

S.B.