

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 marca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi ustalił, że I. W. (1) i Spółdzielnię (...) w K. w okresach: od dnia 15 lutego 2013 r. do dnia 30 kwietnia 2013 r., od 1 stycznia 2014 r. do 31 lipca 2015 r. i od 2 stycznia 2016 r. do 31 sierpnia 2016 r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz ustalił, że J. L. i Spółdzielnię (...) w K. w okresach: od dnia 25 lipca 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. i od 1 kwietnia 2014 r. do 31 sierpnia 2016 r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy; oddalił powództwa w pozostałym zakresie; nie obciążył powódek kosztami zastępstwa procesowego; nakazał pobrać od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi tytułem nieuiszczonych opłat od pozwów: kwotę 1.110,00 zł w sprawie I. W. (1) oraz kwotę 1.110,00 zł w sprawie J. L..

Sąd Rejonowy oparł orzeczenie na następujących ustaleniach faktycznych:

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

Pozwana zobligowana była do zatrudniania osób niepełnosprawnych i aktywowania tych osób zawodowo, takie osoby posiadały umowy o pracę, konieczne było przestrzeganie wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

W sytuacji realizowania warunków przetargów, gdzie zamawiający narzucał konieczność transferu pełnosprawnych pracowników u siebie zatrudnionych, ten wskaźnik gwałtownie spadał, dlatego pozwana spółdzielnia zatrudniała głównie osoby niepełnosprawne.

Sąd Rejonowy wskazał, że w spornym okresie pozwana Spółdzielnia realizowała na rzecz Wojewódzkiego Szpitala (...) usługę sprzątania 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. (1).

Od sierpnia 2011 r. do listopada 2015 r. funkcje kierownika obiektu pełniła I. A. (1). 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, w umowach zlecenia i umowach o pracę wpisane były stanowisko sprzątacze. 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.

Kierownik obiektu rekrutowała pracowników na portalach internetowych z Urzędu Pracy. 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.

Kierownik obiektu miała wytyczne od kierownika regionalnego aby osoby pełnosprawne zatrudniać na umowę zlecenia. Nawet jak taka osoba dobrze pracowała nie mogła mieć umowy o pracę. Na umowy zlecenia zatrudnionych było około 100 osób. Osoby te przychodziły do pracy według grafików, a nie incydentalnie. Najczęściej były to dłuższe

umowy, roczne lub kilkumiesięczne w zależności od którego miesiąca dana osoba rozpoczynała pracę, czasami w miarę potrzeby kierownik obiektu zatrudniała dodatkowo np. studentki na okres letni.

Sąd I instancji ustalił, że osoby rekrutowane zgłaszały chęć zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, nie zgłaszano kierownikowi obiektu chęci zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia.

Osoby pełnosprawne podpisywały dwie umowy zlecenia: jedna na wykonanie usług pielęgnacyjno – opiekuńczych stanowiąca podstawę do zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych a druga umowa na wysprzątanie wskazanych pomieszczeń.

Po przepracowaniu 10 godzin w danym miesiącu pozostałą ilość godzin przypisywano do drugiej umowy.

Sąd Rejonowy wskazał, że wszyscy pracownicy 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. Jedynie osoby niepełnosprawne miały przeciwwskazania do wykonywania określonych czynności, np. do pracy na wysokości, czy przy maszynach w ruchu, wówczas takie osoby nie miały np. obowiązku myć okien wysoko, nikt nie wydał wtedy polecenia by taka osoba weszła na krzeselko, czy drabinę. 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. Rozliczenia pracowników polegały na tym, że brygadzystki robiły grafik, obejmował on zarówno pracowników zatrudnionych na umowę o pracę jak i zlecenia, grafik był robiony oddziałami. Po skończonym miesiącu brygadzystki zliczały godziny. Najczęściej osoby na umowę o pracę pracowały według normatywu na dany miesiąc, osoby na umowy zlecenia według deklarowanej ilości godzin.

Przed sporządzeniem grafiku każdy pracownik niezależnie od podstawy zatrudnienia mógł zgłosić planowaną nieobecność, np. urlop - jeśli był zatrudniony na umowę o pracę lub wizytę lekarską jeśli był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. Takie sugestie były uwzględniane. Jeżeli wystąpiła niespodziewana nieobecność, wówczas pracownicy mogli się zamienić, zgłaszając ów fakt brygadzistom.

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.

Wyliczone godziny przekazywane były do kierownika obiektu, która elektronicznie w pierwszej kolejności wpisywała absencje, później po wygenerowaniu grafiku elektronicznie przekazywała go do kadr.

Elektronicznie grafik był wykonany raz na 4 miesiące i po każdym miesiącu podlegał modyfikacji.

Sąd ustalił nadto, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia nie przekazywali rachunków. W razie nieobecności pracownika trzeba było go zastąpić, wówczas brygadzystki pytały innych pracowników, czy mogą przyjść na dodatkowy dyżur. Nie można było zastąpić nieobecnego pracownika osobą z zewnątrz, musiała być to być osoba pracująca w danym szpitalu, nie można było nikogo przesunąć spośród pracowników spółdzielni z innego szpitala.

Przed przystąpieniem do pracy pracownik był informowany przez brygadzystów jak stosować środki chemiczne a następnie w zależności od specyfiki oddziału dalszych instrukcji pierwszego dnia udzielały pozostałe pracujące tam osoby sprząające.

Pracownicy na danych oddziałach byli dobrze wyszkoleni, znali swoje obowiązki. Powódka I. W. (1) zawierała z pozwaną Spółdzielnią Pracy (...) z siedzibą w K. umowy zlecenia na następujące okresy: od 15 lutego 2013 r. do 30 kwietnia 2013 r., od 1 stycznia 2014 r. do 30 kwietnia 2014 r., od 1 maja 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., od 1 stycznia 2015 r. do 31 lipca 2015 r. W dniu 2 stycznia 2016 roku powódka I. W. (1) zawarła z pozwaną umowę zlecenia NR (...),

przedmiotem której było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w terminie od 2 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. Jako miejsce wykonania umowy wskazano Wojewódzki Szpital (...) w Ł.

J. L. zawierała z pozwaną Spółdzielnią Pracy (...) z siedzibą w K. umowy zlecenia na następujące okresy: od 25 lipca 2013 r. do 30 września 2013 r. od 1 października 2013 do 31 grudnia 2013 r., od 1 stycznia 2014 r. do 30 kwietnia 2014 r., od 1 maja 2014 r. do 31 grudnia 2014 r., od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. w tym okresie również od 1 sierpnia 2015 r. do 30 listopada 2015 r., od 1 stycznia do 31 lipca 2015 r., od 2 stycznia 2016 do 3 grudnia 2016 r.

Sąd I instancji ustalił, że 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 zlecone 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 zł 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. Wpłata 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).

Zleceniobiorca oświadczał, że został pouczony o możliwości objęcia go dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. Poprzez złożenie podpisu pod niniejszą umową Zleceniobiorca poświadcza jednocześnie, że zapoznał się z treścią § 6 ust. 1 ze szczególną uwagą i nie wnosi do zamawiającego żadnych uwag oraz nie będzie dochodził w tym zakresie żadnych roszczeń.

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową zastosowanie miały przepisy Kodeksu Cywilnego. Ewentualne spory, mogące wynikać z realizacji niniejszej umowy, miały być rozstrzygane przez Sąd właściwy rzeczowo dla siedziby zleceniodawcy.

Umowa zawierała nadto oświadczenie zleceniodawcy że został pouczony o wszystkich skutkach prawnych wynikających z faktu zawarcia umowy cywilnoprawnej, która nie jest umową o pracę regulowaną przez przepisy Kodeksu Pracy.

I. W. (1) i J. L. w 2013 r. poszukiwały wówczas pracy.

I. W. (1) ma dwójkę dzieci i potrzebowała pieniędzy. Rozmowę rekrutacyjną przeprowadzała z powódką kierownik I. A. (1). Osoby mające być zatrudnione na podstawie umowy zlecenie miały otrzymywać wynagrodzenie w określonej stawce godzinowej, nie mogły negocjować warunków umowy. Zostały poinformowane, że z uwagi na fakt, iż nie są osobami niepełnosprawnymi nie zostaną z nimi zawarte umowy o pracę.

Powódka I. W. (1) świadczyła pracę na Oddziale (...) Onkologicznej, wykonywała obowiązki bieliźnianej była odpowiedzialna za czystość łóżek pacjentów i zmianę pościeli. Na tym oddziale zatrudniona była również na podstawie umowy o pracę E. L. zaliczona do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym. Niezależnie od podstawy zatrudnienia osoby te wykonywały te same czynności. Ich praca była w ten sam sposób kontrolowana. Wszystkie osoby podpisywały listy obecności.

Powódka J. L. świadczyła prace na Oddziale Ortopedii i (...) Urazowej jako osoba sprzątająca. Razem z powódką pracowała na podstawie umowy zlecenia E. S. zaliczona do osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim, która została poinformowana iż umowy o pracę spółdzielnia zawiera jedynie z osobami niepełnosprawnymi w stopniu umiarkowanym. Na tym oddziale pracowały także A. J. – osoba pełnosprawna, na podstawie umowy zlecenia oraz A. P. – osoba pełnosprawna na podstawie umowy o pracę, zatrudniona poprzednio w Szpitalu im. (...). Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę wykonywały te same czynności co powódka.

Na Oddziale (...) Onkologicznej harmonogram sporządzała I. W. (1). Powódka pracowała od poniedziałku do piątku od 6.00 do 14.00 oraz w dwie soboty. Grafiki układała dla wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę zlecenia i umowę o pracę uwzględniając normatywną ilość godzin w skali miesiąca dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Na Oddziale Ortopedii grafik układa koordynator.

Pracownicy zgłaszali sugestie odnośnie grafików, które były uwzględniane. Wynagrodzenie płatne było miesięcznie na podstawie analizy grafików. W trakcie miesiąca istniała konieczność modyfikacji grafików, w przypadku, gdy pracownik nie mógł przyjść do pracy.

W przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą powódka I. W. (1) informowała brygadzystki. Powódka nie otrzymywała wówczas wynagrodzenia, w zastępstwie powódki jej pracę wykonywała osoba z innego oddziału, bądź też praca rozdzielana była na pozostałe osoby z zespołu powódki. I. W. (1) nie udzielano urlopu.

Sąd I instancji wskazał, że pracownicy używali sprzętu i środków czystości pozwanej spółki. Powódki miały świadomość różnicy umowy o pracę i umowy zlecenia. Powódka I. W. (1) była informowana, że jeśli będzie legitymowała się orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym otrzyma umowę o pracę. Powódka nie chciała poświadczając okoliczności niezgodnych z prawdą.

Fakt zatrudniania przez pozwaną Spółdzielnię (...) z siedzibą w K. do sprzątania 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 czerwca 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 dnia 30 czerwca 2016 r. Inspektor pracy wnosił w nim m.in.: o potwierdzenie na piśmie I. W. (1) 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 I instancji powyższy stan faktyczny w zakresie charakteru pracy świadczonej przez powódki Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków – pracowników pozwanej Spółdzielni zatrudnionych na poszczególnych oddziałach szpitala w charakterze bieliźnianych lub osób sprzątających, koordynatorek oraz kierownika obiektu J. G..

Sąd Rejonowy nie dał wiary świadkowi M. B. i J. Ź. w zakresie w jakim wskazywali iż zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia miało wyłącznie charakter incydentalny doraźny, 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 nie dał wiary również twierdzeniom świadka I. A., w zakresie w jakim wskazywała iż zatrudniane na podstawie zlecenia osoby pełnosprawne w sposób jednoznaczny wyrażały taką wolę. Powyższemu również przeczy pozostały materiał dowodowy w szczególności zeznania świadka J. G. i M. K. oraz pracownic oddziałów, które zeznały iż pracownicy w żadnym wypadku nie deklarowali chęci zatrudnienia w takiej formie prawnej, a pracodawca wprost oświadczał im iż jest to jedyna forma zatrudnienia, do zgody na którą skłaniał ich ekonomiczny przymus pracy.

Co do charakteru pracy Sąd Rejonowy nie dał wiary również tym świadkom którzy wskazywali, iż w pozwanej spółdzielni była możliwość zastępstw poprzez osoby trzecie z aktualnymi badaniami sanitarno – epidemiologicznymi, J. G. zeznała bowiem że w istocie zamiana następowała 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 dodatkowo świadczy o pozornym charakterze tych pierwszych.

Sąd Rejonowy nie dał wiary I. W. (1) w zakresie zatrudnienia w pozwanej spółdzielni w pełnym okresie spornym wobec braków umów zlecenia dokumentujących wykonywanie przez nią pracy przez cały okres objęty pozwem w ostatecznym jego kształcie.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwa zasługiwały na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań Sąd Rejonowy wskazał, że w pełni podzielić należy utrwaloną linię orzecznictwa, w myśl której 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 (wyrok SN z 2.06.2006 r., I PK 250/05, M.P.Pr. (...), zob. też wyrok SN z 5.12.2002 r., I PKN 629/01, OSNP 2004/11/194, wyrok SN z 29.03.2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12). W rezultacie należy uznać, iż powódki miały interes prawny, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z ogólną regulacją, wynikającą z art. 189 k.p.c.

Sąd I instancji wskazał, że stosownie do treści art. 22 § 1 k.p. 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 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art. 22 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

W literaturze prawniczej i orzecznictwie przyjmuje się, że „wykonywanie pracy” W rozumieniu art. 22 § 1 k.p. oznacza prowadzenie działalności: 1) zarobkowej (wykonywanej za wynagrodzeniem); 2) wykonywanej osobiście przez pracownika; 3) rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, nie będącej jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową; 4) wykonywanej "na ryzyko" pracodawcy, który ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), konsekwencje zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. Ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze); 5) świadczonej „pod kierownictwem” pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 k.p.) i pozostawać do dyspozycji pracodawcy W zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.) (por. Komentarz do art. 22 kodeksu pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 2], poz.94), [w.] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hiniz, A. Kijowski, Ł. Písarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V).

Sąd I instancji 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, gdyż powyższe może występować również 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, wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNP 2001/7/214).

Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zgodnie z dyspozycją przepisu art. 353<sup>1</sup> k.c., strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego. Zasada swobody umów polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu (wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku, akt I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310; wyrok SN z dnia 7 marca 2006 roku, I PK 146/05, OSNP 2007/5-6/67).

Sąd Rejonowy wskazał, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego akcentuje się, jednak że ustalenie, czy dana relacja zobowiązaniowa jest stosunkiem pracy, czy też strony łączy inny stosunek prawny, zależy nie od nazwy zawartej umowy, a od oceny cech tej umowy, nie tylko zapisanych w samej umowie, ale przed wszystkim zawartych w sposobie jej wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 września 1997r., II UKN 232/97, OSNAP 1998/ 13/407; wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 1997r., 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego W Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012r. III AUa 1056/ 12; wyroku Sądu Najwyższego Z dnia 9 lipca 2008r., I PK 315/07).

Dlatego też w niniejszej sprawie nie miało przesądzającego znaczenia, jaką nazwę oraz treść na piśmie strony postępowania nadały wiążącym je umowom. Gdy umowa nazwana „umową zlecenia” jest wykonywana w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy mamy do czynienia z umową o pracę, nawet wbrew jej postanowieniom.

W ocenie Sądu Rejonowego nie ulegało wątpliwości, że powódki na podstawie zawieranych z pozwaną umów zlecenia świadczyły pracę w charakterze osób sprzątających czy bieliznianych w Wojewódzkim (...) w Ł.. Praca powódek z pewnością miała charakter odpłatny.

Z ustaleń poczynionych w niniejszym postępowaniu przez Sąd I instancji wynika, iż powódki przystępując do pracy były zainteresowane zawarciem umowy o pracę z pozwaną jednak z góry było to niemożliwe gdyż nie były osobami niepełnosprawnymi. Do takiej formy prawnej zostały niejako zmuszone swoją sytuacją ekonomiczną. Podkreślić jednak należy, iż powódka W. wprost w toku zatrudnienia otrzymała informację iż jeśli będzie dysponowała orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym („załatwi sobie II grupę”) zostanie z nią zawarta umowa o pracę.

Niezależnie od powyższego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w sposób jednoznaczny wskazuje, iż relacje, w jakich znalazły się obie powódki w stosunku do pozwanej nosiły cechy stosunku pracy.

Najważniejszą cechą stosunku pracy odróżniającą go od umów cywilnoprawnych jest bieżące podporządkowanie pracownika pracodawcy, które jest znacznie większe niż np. w umowie zlecenia. Jak wskazywał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 października 1999 r., 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. Z materiału dowodowego wynika, że praca powódek była pracą podporządkowaną w sposób odpowiadający stosunkowi pracy. W niniejszej sprawie na powódkach ciążył obowiązek osobistego świadczenia pracy a ewentualne zastępstwa były możliwe jedynie co najwyżej w ramach przesunięć z innych oddziałów, w żadnym wypadku, jak sugeruje to pozwana oraz treść umów zlecenia, nie można było zastąpić powódek osobami trzecimi, nawet, co podkreślała J. G.

zatrudnionymi przez pozwaną ale świadczącymi pracę w innych obiektach. Nadto fakt, iż pracownicy zatrudnieni na różnych podstawach mogli się zamieniać dodatkowo świadczy o pozorności umów zlecenia.

Pracownicze podporządkowanie stanowi m.in. obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie. Wprawdzie w niniejszej sprawie grafiki układane były w porozumieniu z pracownikami, ale ta zasada dotyczyła zarówno osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia jak i umów o pracę które przy wskazywały w jakich godzinach chcą pracować (z uwzględnieniem normatywnej ilości godzin w danym miesiącu) podawały planowane nieobecności, zgłaszały urlopy. Powyższe zatem nie świadczy, iż wyłącznie powódki jako osoby zatrudnione na podstawie zlecenia miały pełną swobodę w kształtowaniu swojego harmonogramu podczas gdy osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę były w tym zakresie całkowicie ograniczone. Przeciwnie, w miarę możliwości uwzględniano sugestie wszystkich pracowników.

Z zeznań świadków wynikało, że powódki pracowały według ustalonych harmonogramów pracy, sporządzonych na okresy miesięczne przez brygadzystki lub osoby zatrudnione na oddziale jak w przypadku I. W.. Powódki w godzinach swoich dyżurów pozostawały w dyspozycji pracodawcy i nie mogły opuszczać szpitala. 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 ocenie Sądu Rejonowego zebrane w sprawie dowody poświadczają też, że powódki wykonywały pracę pod nadzorem ogólnym pracowników pozwanej, tj. brygadzystek – koordynatorek nad którymi bezpośredni nadzór sprawowała kierownik obiektu. Okoliczności te, fakt codziennej weryfikacji prawidłowości wykonywanych czynności potwierdziły i kierowniczkę obiektów i brygadzystki – koordynatorki. Powyższemu nie stoi w sprzeczności treść depozycji I. W., która twierdziła, iż takiej kontroli nie było. Podkreślić trzeba, iż pracownice te były osobami doświadczonymi i nie wymagały zwracania uwagi udzielania wskazówek. Wprost świadkowie mówili „my wiedziałyśmy co mamy robić”. Fakt zatem codziennych obecności brygadzystek na oddziale świadczył o nadzorze pracodawcy niemniej jednak prawidłowo pracująca I. W. mogła tego nie odczuć.

Z podporządkowaniem pracownika oraz osobistym świadczeniem określonego rodzaju pracy łączy się 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 w ramach stosunku pracy charakteryzuje się powtarzalnością umówionych czynności w stałych i z góry określonych odstępach czasu. Niewątpliwie, taka ciągłość czynności charakteryzowała pracę wykonywaną przez powódki. Jak wynika z zebranych dowodów powódki świadczyły pracę w stałych godzinach, według z góry narzuconych, comiesięcznych grafików pracy (168-189). W konsekwencji, zdaniem Sądu Rejonowego, przyjmując należało, że czynności realizowane przez powódki w ramach łączących je z pozwanym stosunków prawnych miały charakter powtarzalny, a przy tym były wykonywane w stałych i z góry określonych odstępach czasu. Cechy te są charakterystyczne dla pracowniczego zatrudnienia w ramach umów o pracę. Dodatkowo za uznaniem, iż strony łączyły stosunek pracy a nie umowa zlecenia, przemawia także fakt, że powódki zatrudnione u pozwanej na podstawie umowy zlecenia wykonywały takie same czynności jak bielizniane czy osoby sprzątające pozostające z pozwaną w stosunku pracy. Kryterium decydującym o otrzymaniu umowy o pracę przez kandydata było jedynie posiadanie tzw. "II grupy inwalidzkiej" (umiarkowanego stopnia niepełnosprawności).

R., zdaniem Sądu Rejonowego postępowanie dowodowe wykazało, że czynności wykonywane przez powódki zatrudnione na podstawie dwóch różnych tytułów prawnych (tj. umowy zlecenia i umowy o pracę) nie różniły się niczym. Uzyskanie umowy o pracę było uzależnione od posiadania orzeczenia o niepełnosprawności. Jest to natomiast kryterium niepozostające w żadnym związku ze stosunkiem pracy i nie powinno decydować o tytule zatrudnienia.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd I instancji na podstawie art. 189 k.p.c. orzekł jak w sentencji, nie obciążając powódek kosztami zastępstwa procesowego w zakresie oddalonej części powództwa, która u obu powódek dotyczyła jedynie krótkiego okresu. Na mocy art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach

cywilnych Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanej nieuiszczone opłaty od pozwów, w wysokości 5% od wartości przedmiotu sporu każdej z połączonych na mocy art. 219 k.p.c. spraw.

Apelację od w/w wyroku wniósł pozwany – Spółdzielnia (...) w K. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i zaskarżyła w/w wyrok w części, tj. w zakresie pkt I, III i IV.

Powyższemu wyrokowi pozwany zarzucił:

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

a) powódki podlegały bieżącemu podporządkowaniu ze strony pozwanego - pomimo, że pozwany nie wydawał bieżących poleceń powódkom a jedynie udzielał im w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, same powódki decydowały o tym w jakie dni wykonają powierzone im usługi oraz same decydowały o ilości przepracowanych godzin;

b) powódki nie mogły korzystać z zastępstwa innych osób - pomimo, że powódki mogły korzystać z zastępstwa innych osób posiadających odpowiednie uprawnienia, po wyrażeniu zgody przez pozwanego;

c) postanowienia umów zlecenia odbiegają od realiów świadczenia usług przez powódki - pomimo, że powódki nie podlegały kierownictwu pozwanego, mogły powierzyć wykonywanie przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej oraz wykonywały usługę na własne ryzyko;

d) powódki wykonywały te same czynności co osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę (osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności), pomimo że osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nie wykonywały tych samych czynności co powódki, ze względu na ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności;

- co skutkowało ustaleniem, że powódki świadczyły pracę w warunkach przewidzianych dla stosunku pracy;

2. 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;

3. 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;

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

a) poprzez przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego, niewszechstronną, dowolną, ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędnie uznanie, że powódki wykonywały prace podporządkowaną, pomimo że wiedziały w jaki sposób wykonywać zleczone im czynności, pozwany nie wydawał im bieżących poleceń a jedynie udzielał powódkom w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, same powódki decydowały o tym w jakie dni wykonają powierzone im usługi oraz same decydowały o ilości przepracowanych godzin;

b) poprzez przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego i błędnie uznanie, że powódki nie mogły powierzyć wykonywania przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej, pomimo że co innego wynika z zeznań świadków i powódek;

c) poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób sprzeczny z zasadą logicznego rozumowania poprzez błędnie uznanie, że o charakterze prawnym stosunku łączącego strony niniejszego postępowania decyduje fakt, że powódki wykonywały te same czynności co osoby posiadające orzeczenie o



niepełnosprawności i były zatrudnione na podstawie umowy o pracę, w sytuacji gdy osobom tym (osobom niepełnosprawnym) były oferowane umowy o pracę - pomimo braku cech stosunku pracy - tylko z tego powodu, że pozwany jako zakład pracy chronionej ma na celu ułatwienie tym osobom aktywizacji zawodowej i społecznej oraz zrównanie ich szans na rynku pracy;

d) poprzez wadliwą i nieuzasadnioną odmowę przyznania waloru wiarygodności świadków: I. A. (3) oraz P. O. (1) zeznających, że powódki posiadały możliwość powierzenia wykonania przedmiotu umowy osobie trzeciej, posiadającej wymagane uprawnienie, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że powódki nie posiadały możliwości powierzenia zleconych im usług osobie trzeciej;

e) poprzez wadliwą i nieuzasadnioną odmowę przyznania waloru wiarygodności zeznań

świadka I. A. (3) w zakresie dotyczącym woli zawarcia przez powódki umowy zlecenia, z pominięciem zeznań powódek, faktu konsekwentnego zawierania przez powódki przez kilka lat umów zlecenia, pozostawiania w stosunku prawnym z pozwanym, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że wolą powódek nie było świadczenie usług na podstawie umowy zlecenia.

5. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez zaniechanie poddania w treści uzasadnienia wyroku przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadka I. A. (3) oraz P. O. (1) dotyczących możliwości powierzenia przez powódki wykonania przedmiotu umowy osobie trzeciej.

W konsekwencji wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości;
2. zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji w całości.

### ***Sąd Okręgowy 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 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 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 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 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 ustalone zostało, że pozwany sprawował kierowniczy nadzór nad czynnościami powódek – wydawał polecenia co do sposobu wykonywania pracy. Ponadto, powódki świadczyły pracę w ściśle określonych godzinach i ściśle określonych dniach ustalonych w grafiku. Wynagrodzenie powódek 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 powódki, gdyż zgodnie z zasadą swobody umów mogli oni przyjąć w/w sposób wynagradzania.

Dodatkowo Sąd Okręgowy pragnie zwrócić uwagę, na fakt, 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 – osobom trzecim z aktualnymi badaniami sanitarno – epidemiologicznymi. J. G. zeznała bowiem, że 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 słusznie zauważył, zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy, świadczy o pozornym charakterze umów zlecenia.

Na uwzględnienie nie zasługują też 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 powódki wykonywały te same czynności co osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności i były 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 zakreślane 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 wając 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 odrzucić 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 powódki mogły powierzyć wykonywanie zleconych im zadań osobie trzeciej. Albowiem z zeznań J. G., które Sąd uznał za wiarygodne jasno wynika, że w istocie zamiana była możliwa co najwyżej w ramach oddziałów, ale nikt spoza tego konkretnego szpitala nie mógł zastąpić nieobecnego pracownika. Dlatego też Sąd odmówił wiary zeznaniom I. A. oraz P. O., którzy wskazywali na możliwość zastąpienia osoby pracującej na zlecenie inną osobą po uprzednim uzyskaniu zgody pozwanego. 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 powódki, tak jak osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę podlegały bieżącemu podporządkowaniu pozwanego.

Sąd Rejonowy słusznie odmówił wiary zeznaniom świadka I. A., w których wskazywała ona, iż zatrudniane na podstawie zlecenia osoby pełnosprawne w sposób jednoznaczny wyrażały taką wolę. Albowiem przeczy temu pozostały materiał dowodowy w szczególności zeznania świadka J. G. i M. K. oraz pracownic oddziałów, które zeznały, iż pracownicy w żadnym wypadku nie deklarowali chęci zatrudnienia na podstawie umów zlecenia, a pracodawca wprost oświadczał im, iż jest to jedyna forma zatrudnienia dla osób pełnosprawnych. Powódki wyrażały zgodę na takie zatrudnienie jedynie z uwagi na trudną sytuację materialną i z obawy o utratę pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy zważył, że nie doszło do naruszenia wskazanych przepisów postępowania tj. art. 233 §1 k.p.c. i art. 328 §2 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.

Przewodniczący: Sędziowie:

K.K-W.