

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że B. P. i Spółdzielnię (...) w K. w okresie od 20 maja 2014 roku do 31 sierpnia 2016 roku łączył stosunek pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od pozwanej Spółdzielni (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwów kwotę 1.110 zł (jeden tysiąc sto dziesięć złotych).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

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

Pozwana realizowała na rzecz Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł. usługi w zakresie kompleksowego sprzątnia, utrzymania czystości, dezynfekcji pomieszczeń, dezynsekcji powierzchni 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.

Powódka B. P. zawarła z pozwaną, w imieniu której działał Dyrektor Oddziału M. B., następujące umowy zlecenia:

- w dniu 20 maja 2014 roku na okres od dnia 20 maja 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7 zł brutto;
- w dniu 20 maja 2014 roku na okres od dnia 20 maja 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 70 zł brutto miesięcznie;
- w dniu 1 stycznia 2015 roku na okres od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7 zł brutto;
- w dniu 1 sierpnia 2015 roku na okres od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia 30 listopada 2015 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 70 zł brutto miesięcznie;
- w dniu 1 grudnia 2015 roku na okres od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku; przedmiotem umowy było wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu; za wykonanie zlecenia przysługiwało zleceniobiorcy wynagrodzenie w kwocie 70 zł brutto miesięcznie;
- w dniu 1 grudnia 2015 roku na okres od dnia 1 grudnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7 zł brutto;
- w dniu 2 stycznia 2016 roku na okres od 2 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku; przedmiotem umowy było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych; za wykonanie zlecenia przysługiwało zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7,40 brutto;
- w dniu 22 lutego 2016 roku na okres od dnia 22 lutego 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku; przedmiotem umowy było wykonanie usług pielęgnacyjno-opiekuńczych; za wykonanie zlecenia przysługiwało zleceniobiorcy wynagrodzenie w stawce godzinowej 7,75 brutto.

Zgodnie z treścią zawieranych umów powódka jako zleceniobiorca odpowiadała 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 czynności zgodnie z przepisami prawa, postanowieniami zawartej umowy, z zachowaniem należytej staranności oraz ewentualnym wskazówkami zleceniodawcy. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, posiadającej wymagane uprawnienia, przy czym obowiązany był uzyskać zgodę zleceniodawcy wyrażoną na piśmie oraz powiadomić zleceniodawcę o miejscu zamieszkania osoby trzeciej. Zleceniobiorca odpowiadał za działania i zaniechania osoby trzeciej jak za swoje własne. W razie naruszenia przez zleceniobiorcę określonych postanowień umowy zleceniodawca mógł od niej odstąpić ze skutkiem natychmiastowym.

Zgodnie z §5 umów wynagrodzenie płatne było w terminie do 21 dni od daty dostarczenia rachunku zleceniodawcy i potwierdzenia wykonania zlecenia. Zleceniodawca nie zwracał innych kosztów poniesionych przy wykonywaniu niniejszej umowy

Umowy zlecenia zawierały postanowienie, że w przypadku niewykonania umowy lub wykonania jej części, wynagrodzenie ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu, a w przypadku wcześniejszego zakończenia umowy, zleceniobiorcy przysługuje wynagrodzenie za faktycznie wykonane prace proporcjonalne do czasu wykonania umowy zlecenia.

W umowie zleceniobiorca oświadczał, iż jest świadomy tego, że zawarta 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 również, że został pouczone o możliwości objęcia go dobrowolny ubezpieczeniem chorobowym. Poprzez złożenie podpisu pod niniejszą umowa zleceniobiorca poświadczył jednocześnie, że nie wnosi do zamawiającego żadnych uwag oraz nie będzie dochodził żadnych roszczeń w zakresie ustalenia charakteru umowy.

W sprawach nieuregulowanych zawartą 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 pouczone o wszystkich skutkach prawnych wynikających z faktu zawarcia umowy cywilnoprawnej, które nie jest umową o pracę regulowaną przez przepisy kodeksu pracy.

Umowy zlecenia o wykonanie usług pielęgnacyjno-opiekuńczych w praktyce nie były realizowane. Godziny jakie w danym miesiącu wypracowała powódka były rozliczane w ten sposób, że 10 godzin miesięcznie było przypisane do umowy o sprzątnięcie i umowa ta stanowiła tytuł do ubezpieczeń społecznych. Pozostałe wypracowane godziny (np. 190 w miesiącu) były przypisane do umowy o wykonanie usług pielęgnacyjno-opiekuńczych i od wynagrodzenia z tej umowy nie były opłacane składki na ubezpieczenia społeczne.

Powódka B. P. pracę na podstawie umów zlecenia zawartych z pozwaną Spółdzielnią świadczyła w Szpitalu im. (...) w Ł. w okresie od 20 maja 2014 roku do 31 sierpnia 2016 roku. Z dniem 1 września 2016 roku powódka, tak jak inni pracownicy, została przejęta przez inny podmiot. Przez cały okres pracy na rzecz pozwanej powódka pracę wykonywała na jednym Oddziale Ortopedii Urazowej.

Na podstawie umów zlecenia zawartych z pozwaną Spółdzielnią powódka zajmowała się sprzątnięciem sal, korytarzy, toalet, ścieleniem łóżek, wymianą pościeli. Czynności pielęgnacyjnych i opiekuńczych powódka nie wykonywała.

Powódka zgodziła się na zatrudnienie na umowę zlecenia, gdyż zależało na jej pracy, nie miała możliwości znalezienia innej pracy. Była zainteresowana zatrudnieniem na umowę o pracę. Powódka pytała zatrudnionych u

pozwanej koordynatorek o możliwość zatrudnienia na umowę o pracę, w odpowiedzi słyszała, że takiej umowy nie otrzyma.

W pozwanej Spółdzielni obowiązywał następujący układ zwierzchnictwa – dyrektor regionalny, kierownik regionalny, kierownik obiektu, koordynatorzy.

Nadzór nad osobami zatrudnionymi w danym obiekcie obsługiwanym przez pozwaną powierzony był kierownikowi obiektu zatrudnionemu bezpośrednio w spółce wchodzącej w skład konsorcjum. Kierownik obiektu zawierał umowy zlecenia oraz umowy o pracę. Umowy były zawierane według określonego wzorca, który nie podlegał negocjacom.

Kierownik obiektu nie miał swobody co do formy prawnej zawieranych umów, nie ingerował w ich treść.

Pozwana Spółdzielnia umowy o pracę proponowała osobom posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym, umiarkowanym, a także lekkim, z symbolem schorzenia specjalnego. Pozostałe osoby, to jest takie które nie legitymowały się orzeczeniem o niepełnosprawności bądź posiadały takie orzeczenie, ale z lekkim stopniem niepełnosprawności nie spowodowanym schorzeniem specjalnym, nie miały możliwości zawarcia umowy o pracę i była z nimi zawierana umowa zlecenia.

(...) w Szpitalu im. (...) w Ł. było 180 – 200, z czego umowę zlecenia miało 100 – 110.

Wszyscy pracownicy, bez względu na podstawę zatrudnienia wykonywali taką samą pracę, podlegali takiej samej kontroli, sprawowanej przez te same osoby.

Jedyna różnica w zakresie obowiązków wynikała w przypadku osób niepełnosprawnych z ograniczeń w zatrudnieniu stwierdzonych w orzeczeniu lekarskim np. zakaz pracy na wysokości, zakaz pracy przy maszynach w ruchu.

Kierownikowi obiektu podlegali koordynatorzy - brygadziści kierujący pracą osób na poszczególnych oddziałach i w poradniach.

K. układali grafiki pracy, akceptowane przez kierownika, wszystkim zatrudnionym przy sprzątaniu osobom – bez względu na podstawę ich zatrudnienia. Wydawali polecenia i sprawdzali wykonanie pracy – w ten sam sposób bez względu na podstawę zatrudnienia pracowników. Praca powódki mającej umowę zlecenia była tak samo sprawdzana przez koordynatora jak osoby, która miała umowę o pracę. Z pracownikami koordynatorzy kontaktowali się rano, przy rozpoczęciu pracy i w ciągu zmiany 2 -3 razy, sprawdzali czy oddział jest czysty. Kontrolowali obecność pracowników, efekty ich pracy - stan czystości.

K. wyznaczali również ewentualne zastępstwa za osoby nieobecne, bez względu na to, czy dotyczyło to osoby mającej umowę o pracę czy umowę zlecenia. Zastępstwo odbywało się wyłącznie w ramach pracowników zatrudnionych w szpitalu.

Nieobecność w pracy powódka – tak jak i inni zleceniobiorcy - miała obowiązek wcześniej zgłosić koordynatorce, która organizowała zastępstwo. Takie zgłoszenie nieobecności musiało być dokonane w dniu świadczenia pracy, ale przed jej rozpoczęciem. Powódka nie mogła sama wskazać osoby na zastępstwo.

Zdarzało się, że pracownicy nie informowali o swej nieobecności. Takie przypadki dotyczyły zarówno osób mających z pozwaną umowę o pracę jak i umowę zlecenia. Zarówno zleceniobiorca jak i osoba mająca umowę o pracę byli w takim przypadku wzywani przez kierownika na rozmowę dyscyplinującą.

Każda nowo przyjmowana osoba była przeszkolona co do tego jak wykonywać swoje obowiązki. Takie szkolenie przeszła również powódka.

Powódka pracowała w systemie dwuzmianowym: od 7:00 do 19:00 lub od 19:00 do 7:00.

Powódka w czasie zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia przy wchodzeniu do pracy oraz wychodzeniu z pracy musiała podpisywać listę obecności. Obowiązywała jedna lista obecności dla wszystkich pracowników, bez względu na podstawę ich zatrudnienia.

Spółdzielnia zapewniła powódce odzież roboczą – fartuchy i spodnie, środki czystości, z których B. P. korzystała w pracy, wszystkie narzędzia pracy zapewniała Spółdzielnia

Powódka w czasie zatrudnienia miała wypłacane wynagrodzenie co miesiąc. Pracodawca sam zliczał ilość przepracowanych godzin i dokonywał wypłaty wynagrodzenia. Powódka nie przedkładała Spółdzielni żadnych rachunków.

W przypadku konieczności wzięcia dnia wolnego okoliczność taka musiała być wcześniej zgłoszona brygadziście, która sporządzała grafik. Powódka w tym przypadku nie mogła sama wyznaczyć zastępującej ją osoby – dokonywała tego koordynatorka.

W dniach 10, 17-19 maja 2016 roku Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę w pozwanej Spółdzielni – w jej (...) jednostce. W wyniku kontroli stwierdzono, że pozwana zatrudnia osoby na podstawie umów zlecenia, które to dokumenty tworzone są według jednego szablonu. Ustalono również, iż w tych samych grafikach pracy ustalane są dni i godziny pracy dla osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych.

Od dnia 6 marca 2017 roku do końca kwietnia 2017 roku wszystkie osoby mające umowy zlecenia na czynności sprzątające otrzymały umowy o pracę na czas określony, na stanowisku sprzątaczkki. Sposób wykonywania pracy się nie zmienił, osoby zatrudnione do czynności sprzątających wykonywały te same czynności, sposób nadzorowania ich pracy również się nie zmienił.

Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo, co do zasady należało uwzględnić.

Sąd wskazał, iż 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 Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 roku w sprawie I PK 250/05; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2002 roku w sprawie I PKN 629/01.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 roku w sprawie I PKN 333/00).

Sąd uznał, iż powódka B. P. miała interes prawny w tym, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z ogólną regulacją, wynikającą z art. 189 k.p.c.

Sąd I instancji odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego przez powódkę roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy wskazał, iż zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99,). Przepis art.353¹ k.c. w zw. z art.300 k.p. daje stronom możliwość decydowania o rodzaju stosunku prawnego, a art.22§1¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego

rodzaju. Nie ogranicza zatem woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, choć z pewnością daje pierwszeństwo zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę.

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§1¹ 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), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art.22§1 k.p.

Sąd I instancji wskazał, że 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 bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 roku w sprawie I PKN 416/98). 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.

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, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy oraz nieponoszenie ryzyka gospodarczego.

Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie II PK 354/09, LEX nr 598002). Zgodnie z treścią art.22§1² k.p., nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1 tego przepisu.

W orzecznictwie dotyczącym charakteru zatrudnienia, wskazuje się, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. Dla obu tych umów przedmiotem świadczenia mogą być, bowiem identyczne czynności. Jak wyżej podniesiono, elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97). Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu

stosownie do jego potrzeb innych czynności zleczanych. Umowa cywilnoprawna, zatem ogranicza się do realizowania konkretnych czynności, bez możliwości ich zmiany w ramach zawartego stosunku prawnego. W umowie o pracę natomiast pracownik zobowiązuje się do wykonywania różnych czynności jakie zawarte są w zakresie jego obowiązków, mogą one być niejednorodne rodzajowo.

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 Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1997 roku w sprawie II UKN 232/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97). 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 Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie III AUa 1056/ 12; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 roku w sprawie I PK 315/07).

W związku z powyższym, Sąd Rejonowy uznał, iż w niniejszej sprawie nie ma znaczenia to, jak nazwana została umowa łącząca strony postępowania. Elementem istotnym było, czy zawarta „umowa zlecenia” wykonywania była w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy – w takim, bowiem przypadku należy uznać, iż łączący strony stosunek oparty jest na umowie o pracę, nawet w przypadku odmiennych postanowień zawartych w samym oświadczeniu.

Okolicznością pozostającą poza sporem w przedmiotowej sprawie było to, że powódka B. P. wykonywała pracę sprzątaczką, a jej praca miała charakter odpłatny. Sąd ustalił przy tym, że powódka była zainteresowana zawarciem umowy o pracę, jednakże było to u pozwanej wykluczone z uwagi na to, że nie posiadała wymaganego stopnia niepełnosprawności.

W ocenie Sądu I instancji stosunek łączący powódkę z pozwaną Spółdzielnią spełniał wszelkie przesłanki do zakwalifikowania go jako 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 roku w sprawie I PKN 370/99, umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na wykonywaniu czynności zleczanych na bieżąco. Z materiału dowodowego wynika, że praca powódki była pracą podporządkowaną w sposób odpowiadający stosunkowi pracy. Powódka bowiem każdego dnia musiała rejestrować swoją obecność, musiała podporządkować się ułożonemu przez wyznaczoną osobę grafikowi. Ponadto wszelkie zmiany w grafiku pracy, ewentualne nieobecności czy zastępstwa musiały być zaakceptowane lub dokonane właśnie przez koordynatora – osobę z ramienia pozwanej Spółdzielni.

Pracownicze podporządkowanie stanowi m.in. obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie. Faktem jest, że 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. Zatem nie było tak, że wyłącznie powódka, jako osoby 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.

Ponadto w czasie pracy – zgodnie z harmonogramem, powódka pozostała do dyspozycji pozwanej Spółdzielni, musiała wykonywać przydzielone jej czynności i nie mogła opuścić terenu placówki. Co więcej – w czasie pracy powódka

podlegała doraźnej kontroli sposobu i jakości wykonywanych czynności, którą sprawowała brygadzistka, a także kierownik obiektu. Zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili, iż kontrole takie odbywały się nawet kilka razy dziennie i dotyczyły wszystkich pracowników, bez względu na podstawę zatrudnienia.

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 świadczona w ramach stosunku pracy charakteryzuje się powtarzalnością umówionych czynności w stałych i z góry określonych odstępach czasu. Poza wszelką wątpliwością zostaje okoliczność, iż praca wykonywana przez powódkę miała charakter ciągły, specyficzny dla umowy o pracę. Powódka, bowiem nie uznawała tego zajęcia za okoliczność przejściową, konieczną ale wiązała z nią pewną stabilizację i poczucie większej pewności finansowej. W konsekwencji przyjąć należało, że czynności realizowane przez B. P. w ramach łączącego ją z pozwaną Spółdzielnią stosunku prawnego 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.

Ponadto pozwana Spółdzielnia zapewniała zatrudnionym przez nią osoby odzież roboczą oraz wszelkie narzędzia niezbędne do wykonywania przez te osoby powierzonych zadań.

Nie bez znaczenia jest przy tym okoliczność, że osoby zatrudnione przez pozwaną do wykonywania czynności sprzątania bez względu na podstawę zatrudnienia wykonywały taką samą pracę, podlegali takiej samej kontroli, sprawowanej przez te same osoby, podpisywały się na jednych i tych samych listach obecności, wykazane były w tych samych grafikach. Jedyna różnica 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.

W świetle powyższych ustaleń Sąd uznał, że powódkę z pozwaną Spółdzielnią w okresie od 20 maja 2014 roku do 31 sierpnia 2016 roku łączył stosunek pracy powstały na podstawie umów zlecenia zawartych przez strony. Uzyskanie od pozwanej Spółdzielni umowy o pracę było uzależnione od posiadania orzeczenia o niepełnosprawności. Jest to kryterium nie pozostające w żadnym związku ze stosunkiem pracy i nie powinno samo w sobie decydować o tytule zatrudnienia.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką z pozwaną Spółdzielnią w okresie od dnia 1 września 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku, wobec ustalenia, że w okresie tym powódkę z pozwaną umowa nie łączyła. Działający na rzecz powódki inspektor pracy wprowadził cofnął powództwo w tym zakresie, jednakże strona pozwana nie wyraziła zgody na cofnięcie powództwa, co skutkuje oddaleniem powództwa w tej części, jako nieuzasadnionym.

Na podstawie art.102 k.p.c. Sąd I instancji nie obciążał powódki kosztami zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa. Sąd rozstrzygając o tej kwestii wziął pod uwagę przede wszystkim zasadność żądania powódki, co do zasady, niewielki procent w jakim powództwo zostało oddalone, a także charakter zgłoszonego roszczenia. Mając to wszystko na uwadze Sąd uznał, iż zachodzą podstawy do zastosowania instytucji zwolnienia od kosztów od nieuwzględnionej części powództwa.

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

Apelację od w/w wyroku wniosła pozwana Spółdzielnia (...) w K.. Pozwana zaskarżyła wyrok w części, to jest w zakresie punktów: I, III i IV.

Powyższemu wyrokowi pozwany zarzuciła:

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

a) powódka podlegała 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) powódka nie mogły korzystać z zastępstwa innych osób - pomimo, że mogła korzystać z zastępstwa innych osób posiadających odpowiednie uprawnienia, po wyrażeniu zgody przez pozwanego,

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

d) powódka wykonywała 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 powódka, ze względu na ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności

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

2) naruszenie przepisu prawa materialnego, to jest art.22§1² 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, to jest 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;

4) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art.233§1 k.p.c.

a) poprzez przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego, niewszechstronną, dowolną, ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędnie uznanie, że powódka wykonywała prace podporządkowaną, pomimo że wiedziała, 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, sama powódka decydowała o tym w jakie dni wykonuje powierzone jej usługi oraz sama decydowała o ilości przepracowanych godzin;

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

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 powódka wykonywała 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. (1), P. O. i M. B. zeznających, że powódka posiadała 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 świadków M. B., J. Ż., P. O. i I. A. (1) w zakresie dotyczącym, że to kierownik obiektu decydował o rodzaju zawieranej z pracownikiem umowy jak również woli zawarcia przez powódkę umowy zlecenia z pominięciem faktu konsekwentnego zawierania przez powódkę przez kilka lat umów zlecenia, pozostawiania w stosunku prawnym z pozwanym, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że wolą powódki nie było świadczenie usług na podstawie umowy zlecenia.

W konsekwencji wniósł o:

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

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości.

Sąd zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranym w sprawie materiale dowodowym, jak i 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.

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.

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.

Reguły te nie zostały przez Sąd I instancji naruszone.

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 I 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 jej 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 słusznie odmówił wiary zeznaniom M. B., J. Ż., P. O. i I. A. (1), 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 powódka, tak jak osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę podlegała 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. Powódka wyrażała zgodę na takie zatrudnienie jedynie z uwagi na sytuację materialną.

W ocenie Sądu Okręgowego chybione są zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Sąd Rejonowy nie naruszył art.18^{3b}§3 k.p. 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. 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 bez orzeczenia o stopniu niepełnosprawności 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^{3b}§3 k.p. należy uznać za bezpodstawny.

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

Zgodnie z powołanym wyżej 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, iż w zatrudnieniu powódki 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 powódki – wydawał jej polecenia, co do sposobu wykonywania pracy. Ponadto, powódka świadczyła pracę w ściśle określonych godzinach i ściśle określonych dniach ustalonych w grafiku. Wynagrodzenie powódki było stałe, choć uzależnione od liczby przepracowanych godzin. Strony ustaliły stawkę za godzinę. Fakt, że wynagrodzenie było ustalone według stawek godzinowych nie zmienia charakteru stosunku prawnego łączącego pozwanego i powódkę, gdyż zgodnie z zasadą swobody umów mogli oni przyjąć ww. 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 świadczyła pracę powódka, nie mogła ona powierzyć wykonywania ciężących na niej 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.

W konkluzji należy stwierdzić, że Sąd I instancji prawidłowo uczynił ustalając, iż strony łączył w spornym okresie stosunek pracy.

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

A.L.

Przewodniczący: Sędziowie: