

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że A. J. (1) była zatrudniona na podstawie stosunku pracy w ramach umowy o pracę w Spółdzielni (...) w K. w okresie od dnia 9 stycznia 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku bieliźnianej, umorzył postępowanie w pozostałym zakresie oraz nakazał pobrać od Spółdzielni (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 716,00 zł tytułem kosztów sądowych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

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 zatrudnionych u siebie pełnosprawnych pracowników, ten wskaźnik gwałtownie spadał, dlatego pozwana spółdzielnia zatrudniała głównie osoby niepełnosprawne.

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., a następnie dyrektor oddziału M. B. (1) i wicedyrektor J. Ż..

Od sierpnia 2011 do listopada 2015 funkcje kierownika obiektu pełniła I. A. (1). Od października 2015 r. do maja 2016 roku 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 sprzątaczy. Szpital podzielony był na 4 strefy, które nadzorowały 4 brygadzistki – koordynatorki nadzorujące pracę pracowników w około 10 oddziałach oraz poradniach. Kierownik obiektu koordynowała pracę brygadzistek, 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.

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.

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. Rozliczania 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 to brygadzystom.

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.

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 sprzątające

Powódka A. J. (1) zawarła z pozwaną Spółdzielnią (...) z siedzibą w K. w dniu 11 stycznia 2016 roku umowę zlecenia nr (...) przedmiotem której było wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w terminie od dnia 11 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Miejscem wykonywania umowy był Wojewódzki Szpital (...) w Ł.. Zgodnie z § 3 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. § 4 umowy stanowił, iż przy wykonywaniu zleconych czynności Zleceniobiorca nie podlegał kierownictwu Zleceniodawcy. Zleceniobiorca miał wykonywać zleczone czynności zgodnie z przepisami prawa, postanowieniami niniejszej umowy, z zachowaniem należytej staranności oraz ewentualnym wskazówkami Zleceniodawcy. Zleceniobiorca mógł powierzyć wykonanie przedmiotu umowy osobie trzeciej, posiadającej wymagane uprawnienia. W takim wypadku Zleceniobiorca obowiązany był uzyskać zgodę Zleceniodawcy wyrażoną na piśmie oraz powiadomić Zleceniodawcę o miejscu zamieszkania osoby trzeciej. Zleceniobiorca odpowiadał za działania i zaniechania osoby trzeciej, o której mowa w ust. 3, jak za swoje własne.

W razie naruszenia przez Zleceniobiorcę postanowienia ust. 3 Zleceniodawca mógł odstąpić od umowy ze skutkiem natychmiastowym. Zgodnie z § 5 za wykonanie zlecenia przysługiwało wynagrodzenie w stawce godzinowej 7,40 brutto. Strony ustaliły w umowie, iż wynagrodzenie będzie płatne w terminie do 21 dni od daty dostarczenia rachunku Zleceniodawcy i potwierdzenia wykonania zlecenia. Wypłata wynagrodzenia miała być dokonywana przelewem na konto Zleceniobiorcy. Umowa zawierała również zapis, iż 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 § 6 zleceniobiorca oświadczał, iż jest w pełni świadomy tego, że niniejsza umowa nie jest umową o pracę i nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy, ponadto nie rodzi ona 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 dobrowolny ubezpieczeniem chorobowym. Poprzez złożenie podpisu pod niniejszą umową Zleceniobiorca poświadcza jednocześnie, że zapoznał się z treścią § 6 ust. 1 i 2 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, które nie jest umową o pracę regulowaną przez przepisy Kodeksu Pracy.

O możliwości podjęcia współpracy z pozwaną powódka dowiedziała się od koleżanki. Rozmowę o pracę prowadziła z powódką E. B.. Pierwszą umowę zlecenia A. J. (1) podpisała z J. G. (2) w zakładzie w K.. A. J. była wówczas poinformowana, iż gdyby miała grupę o niepełnosprawności to zawarto by z nią umowę o pracę. Powódka myślała, iż z czasem będzie zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

Powódka rozpoczęła pracę w dniu 9 stycznia 2016 roku, pracę w dniach 9-10 stycznia 2016 roku pracodawca uznał za pracę w okresie próbnym.

A. J. wykonywała pracę na oddziale chirurgii urazowej szpitala (...), mieszczącego się przy Rondzie (...). Powódka w ramach zawartej umowy zajmowała się bielizną, sprzątnięciem łóżek po wychodzących do domu pacjentach, zwożeniem prania, rozkładaniem.

Przy zawieraniu umowy powódka musiała określić w jakim systemie woli pracować 8 godzinnym czy 12 godzinnym. A. J. pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach o 7:00 do 15:00. Na Oddziale Ortopedii grafik układa koordynator.

Przy wejściu i wyjściu z pracy powódka miała obowiązek wpisania się na listę obecności, która leżała w szatni na stolikach. Lista ta była zabierana w każdym miesiącu przez osoby koordynujące. Razem z powódką pracowało 6 osób na zmianach, osoby te wykonywały tą samą pracę. Wśród tych osób pracowała A. P., którą wiązała z pozwaną umowa o pracę.

Przełożoną powódki była E. B., która zajmowała się układaniem grafików, sprawdzaniem czy oddział jest zadbane pod względem higienicznym. Wszelkie materiały, narzędzia oraz fartuchy z logo firmy (...) były dostarczane pracownikom od pozwanej Spółdzielni.

Wynagrodzenie powódki od stycznia do sierpnia 2016 roku wynosiło w zależności od miesiąca 800-900 zł, za 160 godzin pracy w miesiącu.

Stawka godzinowa w wysokości 7,40 zł była ogólnie narzucona, osoba nawiązująca współpracę nie mogła jej negocjować.

W dniach 10, 17-19 maja oraz 6 i 20 czerwca 2016 roku Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Ł. przeprowadził kontrole u pozwanej. W wyniku kontroli starszy inspektor pracy - główny specjalista Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. R. Ł. ustaliła, iż Spółdzielnia (...) z siedzibą w K. zatrudniała pracowników do sprzątania na terenie Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł., w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Na podstawie umów cywilnoprawnych zlecenie 63 osoby wykonujące pracę na terenie Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł.. Inspektor pracy skierował do Spółdzielni (...) środek prawny w postaci wystąpienia Nr rej.: (...) - (...) - (...) - (...) z dnia 30.06.2016 r. Inspektor pracy wnosił w nim m.in.: o potwierdzenie na piśmie I. W. i 47 wymienionym osobom faktu zawarcia umów o pracę, w pełnym wymiarze czasu, w miejsce zawartych z tymi osobami umów zlecenie. Spółdzielnia (...) nie wykonała wystąpienia inspektora pracy i nie przekwalifikowała umów cywilnoprawnych na umowy o pracę.

W dniu 6 marca 2017 roku osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia otrzymały umowy o pracę. Charakter pracy powódki nie zmienił się - powódka wykonywała te same czynności, na tym samym oddziale, z tymi samymi pracownikami.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadka M. B. (1) w zakresie, który wskazywał, iż większość pracowników nie było zainteresowanych zawarciem umowy o pracę i woleli podpisać z pozwaną umowę zlecenia. Przeczy temu całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie, a przede wszystkim zeznania powódki A. J. (1), która zeznała, iż liczyła na to, że w dalszym czasie pozwana zawrze z nią umowę o pracę. Świadek M. B. powyższe poparł argumentami, iż umowa zlecenia była atrakcyjniejsza dla pracownika ze względu na możliwość dowolnego ustalania godzin pracy oraz wynagrodzenia, tymczasem powódka zeznała, iż każdego miesiąca pracowała 160 godzin, natomiast świadek J. G. zeznała, że stawka godzinowa była odgórnie narzucona. Sąd I instancji wskazał, że nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż miesięczne wynagrodzenie powódki było niższe aniżeli minimalne wynagrodzenia za pracę ustalone na rok 2016. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom

M. B. w zakresie w jakim wskazał, iż zleceniobiorca mógł być zastąpiony osobą z zewnątrz o ile taka osoba spełniała zapisy umowy zlecenia. Również powyższa okoliczność nie znalazła odzwierciedlenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, świadek

A. T., J. G. oraz sama powódka zeznały, iż niemożliwym było zastąpienie nieobecnego pracownika osobą z zewnątrz. Nieobecności zleceniobiorców wymagały wcześniejszego zgłoszenia koordynatorce i to ona organizowała zastępstwo w ramach pracowników zatrudnionych w danym szpitalu.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał powództwo co do zasady za uzasadnione.

Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, iż powódka A. J. (1) miała interes prawny w tym, aby dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy, zgodnie z ogólną regulacją, wynikającą z art. 189 k.p.c.

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego przez powódkę roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd I instancji przypomniał, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. 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, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. Sąd I instancji podkreślił, iż 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. 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 Rejonowy wskazał, że 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). Cechami stosunku pracy, które również 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.

Sąd I instancji wyjaśnił, że niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa. 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. 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.

Sąd Rejonowy przypomniał, że 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. 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. 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 przed wszystkim zawartych w sposobie jej wykonywania. 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. 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.

Nawiązując do powyższego Sąd I instancji uznał, iż bez znaczenia jest nazwa jaka została nadana umowie łączącej strony postępowania, natomiast ocenie podlega jej sposób wykonywania i w konsekwencji ustalenie, czy umowa łącząca strony posiadała cechy charakterystyczne umowy cywilnoprawnej, czy umowy o pracę.

Powódka A. J. (1) świadczyła odpłatnie pracę na stanowisku bieliźnianej na rzecz pozwanej. Powódka udając się na rozmowę została poinformowana, iż zostanie z nią zawarta umowa zlecenia, gdyż nie posiada statusu osoby niepełnosprawnej. Powódka liczyła, iż z czasem pracodawca zawrze z nią umowę o pracę

W ocenie Sądu I instancji stosunek łączący powódkę z pozwaną Spółdzielnią spełniał wszelkie przesłanki do zakwalifikowania go jako stosunku pracy. Najbardziej istotną cechą stosunku pracy odróżniającą go od umów cywilnoprawnych jest bowiem 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 zleczanych na bieżąco.

Materiał zebrany w aktach sprawy jednoznacznie w ocenie Sądu Rejonowego wskazują, iż praca powódki była pracą ściśle podporządkowaną. Powódka pracowała zgodnie z góry określonym grafikiem pracy, świadczyła pracę w stałych porach od godziny 7:00 do 15:00 od poniedziałku do piątku. Przy przyjeździe i wyjściu z pracy musiała wpisać się na listę obecności. Powódka nie mogła dobrowolnie opuścić miejsca świadczenia pracy. Wszelkie nieobecności powódka była obowiązana zgłaszać przełożonemu, który decydował czy powódka w danym dniu może być nieobecna w pracy. Powódka nie mogła mimo zapisów umowy zostać zastąpiona osobą trzecią. Koordynatorka dokonywała w takiej sytuacji zmian w grafiku jedynie z uwzględnieniem osób zatrudnionych w danym szpitalu. Sąd I instancji podkreślił, iż wartym uwagi jest przy tym fakt, że takim samym charakterem podporządkowania zostali objęci pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, w tym w głównej mierze A. P.. Pomiędzy powódką, a A. P. nie było żadnej różnicy w wykonaniu umowy. Toteż argument strony pozwanej, iż powódka mogła w zasadzie kształtować grafik pracy jest argumentem nie świadczącym na korzyść strony pozwanej, gdyż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę również mieli taką możliwość.

Kolejną okolicznością wykazującą charakter podporządkowania w pracy świadczonej przez powódkę – zdaniem Sądu Rejonowego - jest fakt, iż powódka przed przystąpieniem do pracy była informowana przez brygadzystę, jakie środki chemiczne należy użyć do sprzątnięcia, a następnie praca powódki została sprawdzana przez jej przełożoną E. B.. Jak wynika z materiału dowodowego doraźne kontrole sposobu i jakości wykonania czynności były również wykonywane w zakresie pracy pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.

Zatem w ocenie Sądu I instancji, pozwana nie oczekiwała od powódki świadczenia pracy zgodnie z postanowieniami umowy zlecenia, gdyż zawarte w treści umowy postanowienia między innymi § 4 stanowiący, iż praca powódki nie będzie kontrolowana, powódka będzie mogła powierzyć wykonywanie czynności osobie trzeciej - nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości.

Sąd Rejonowy podkreślił, że 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 A. J. (1) 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 Sąd I instancji wskazał, iż pozwana Spółdzielnia zapewniała zatrudnionym przez nią osobom 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 sprzątnięcia bez względu na podstawę zatrudnienia wykonywały taką samą pracę, podlegały 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 Rejonowy uznał, że powódkę z pozwaną Spółdzielnią w okresie od 9 stycznia 2016 roku do dnia 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.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji uznał, iż powódka A. J. (1) była zatrudniona na podstawie stosunku w ramach umowy o pracę w Spółdzielni (...) w K. w okresie od dnia 1 września 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku bieliźnianej.

Natomiast na podstawie art. 355 § 1 kpc Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o ustalenie stosunku pracy łączącego strony procesu od dnia 1 września 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku - wobec cofnięcia przez pełnomocnika powódki roszczenia w tym zakresie.

Ponadto Sąd I instancji odniósł się do kwestii nie dopuszczenia do udziału w sprawie w charakterze pełnomocnika strony pozwanej M. G.. Zgodnie z art. 87 § 2 k.p.c. osoba prawna lub przedsiębiorca może udzielić pełnomocnictwa w każdej sprawie cywilnej swojemu pracownikowi. Jednakże ustanowienia pracownika pełnomocnikiem procesowym jest konsekwencją istnienia podstawowego stosunku prawnego jakim jest stosunek pracy. Pełnomocnictwo procesowe jest zatem czynnością wtórną w stosunku do stosunku podstawowego. Tymczasem na rozprawie w dniu 8 marca 2017 roku M. G. oświadczył, iż nie łączy go z pozwaną umowa na obsługę prawną oraz stosunek prawny. Ponadto podał, iż umowa o pracę z pozwaną ustała w dniu 30 września 2016 roku. Zatem – w ocenie Sądu Rejonowego - mimo, iż M. G. legitymował się udzielonym przez Spółdzielnię pełnomocnictwem, to jednak z powodu niepozostawiania ze stroną pozwaną w stosunku pracy nie był on uprawniony do podejmowania w jej imieniu czynności procesowych.

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 I instancji nakazał pobrać od pozwanej nieuiszczoną przez stronę powodową opłatę od pozwu, w wysokości 5% od wartości przedmiotu sporu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła Spółdzielnia (...) w K., zaskarżając wyrok w części, tj. w zakresie pkt I i III.

Powyższemu wyrokowi pozwany zarzucił:

1. nieważność postępowania – na podstawie art. 379 pkt.5 kpc w związku z art.241 kpc – z powodu niedopuszczenia do udziału w rozprawie w dniu 8 marca 2017 roku pełnomocnika pozwanego oraz oddalenie wniosku z dnia 12 kwietnia 2017 roku o ponowne przeprowadzenie postępowania dowodowego w zakresie przesłuchania świadków: I. A. (2), P. O., M. B. (1), J. G. (1), A. T. (2), S. B., J. L., A. P., co uniemożliwiło pozwanemu wzięcie udziału w postępowaniu dowodowym i pozbawiło pozwanego możliwości obrony swych praw;

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

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

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

c) postanowienia umowy 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;

3. 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 powódka wykonywała pracę podporządkowaną, pomimo że wiedziała w jaki sposób wykonywać zleczone jej czynności, pozwany nie wydawał jej bieżących poleceń, a jedynie udzielał powódce w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, sama powódka decydowała o tym w jakie dni wykona 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 świadka M. B. (3) w zakresie dotyczącym woli zawarcia przez powódkę umowy zlecenia, z pominięciem zeznań powódki, faktu pozostawania w stosunku prawnym z pozwanym, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że wolą powódki nie było świadczenie usług na podstawie umowy zlecenia;

e) poprzez wadliwą i nieuzasadnioną odmowę przyznania waloru wiarygodności świadka M. B. (3) zeznającego, że powódka posiadała możliwość powierzenia wykonania przedmiotu umowy osobie trzeciej, posiadającej wymagane uprawnienie, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że powódka nie posiadała możliwości powierzenia zleconych jej usług osobie trzeciej;

4. naruszenie przepisów postępowania, która miała istotny wpływ na wynik sprawy, tj. 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. (2) oraz P. O. dotyczących możliwości powierzenia przez powódkę wykonania przedmiotu umowy osobie trzeciej;

5. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj.

a) art.65 § 2 kc w związku z art. 22 §1² k.p. oraz 300 k.p. - poprzez zastosowanie normy zakazującej zastosowania umów cywilnoprawnych w warunkach wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, pomimo że stosunek prawny łączący strony niniejszego postępowania nie odpowiada cechom stosunku pracy;

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

W konsekwencji apelujący wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku, zniesienie postępowania w zakresie przesłuchania świadków I. A. (2), P. O., M. B. (1), J. G. (1), A. T. (2), S. B., J. L., A. P. i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania;

2. ewentualnie, w przypadku nieuwzględnienia przez Sąd II instancji zarzutu nieważności postępowania, o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości;

3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego.

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

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do podniesionego w apelacji zarzutu nieważności postępowania na podstawie art.379 pkt. 5 k.p.c. – z powodu niedopuszczenia do udziału na rozprawie pełnomocnika pozwanego – M. G..

Stosownie do treści art. 379 pkt 5 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi, jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw. Pozbawienie strony możliwości obrony swych praw polega na tym, że z powodu wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia konkretnych przepisów kodeksu postępowania cywilnego strona nie mogła brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1974 r., II CR 155/74, OSP 1975 nr 3, poz. 66; zob. też uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1998 r., III CKN 34/98, LEX nr 36068; zob. również uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2002 r., V CKN 1057/00, LEX nr 55517). Pozbawienie strony możliwości obrony swych praw godzi w naczelną zasadę postępowania cywilnego – zasadę równości stron, która ma swoje źródło w art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, według którego wszyscy są równi wobec prawa oraz mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Naruszenie zasady równości stron poprzez pozbawienie strony możliwości działania w postępowaniu cywilnym prowadzi do nieważności postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego podniesiony przez apelującego zarzut nieważności postępowania jest całkowicie niezasadny.

Zgodnie z art. 87 § 1 k.p.c. pełnomocnikiem strony może być adwokat lub radca prawny, a w sprawach własności przemysłowej także rzecznik patentowy, a ponadto osoba sprawująca zarząd majątkiem lub interesami strony oraz osoba pozostająca ze stroną w stałym stosunku zlecenia, jeżeli przedmiot sprawy wchodzi w zakres tego zlecenia, współuczestnik sporu, jak również rodzice, małżonek, rodzeństwo lub zstępni strony oraz osoby pozostające ze stroną w stosunku przysposobienia. Wyjątek od tej zasady przewidziany został w art. 87 § 2 zdanie pierwsze k.p.c., w myśl którego pełnomocnikiem osoby prawnej lub przedsiębiorcy, w tym nieposiadającego osobowości prawnej, może być również pracownik tej jednostki albo jej organu nadrzędnego.

Zasada swobody ustanawiania pełnomocnika, wynikająca z art. 86 k.p.c. doznaje ustawowego ograniczenia między innymi przez ograniczenie - po myśli art. 87 k.p.c. - kręgu osób, które mogą być pełnomocnikami. Przepis art. 87 k.p.c. ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Dopuszczenie do udziału w postępowaniu osób spoza kręgu, który

wymienia, prowadziłyby do udziału w postępowaniu osób nieuprawnionych, czemu sprzeciwia się zarówno interes wymiaru sprawiedliwości, jak i interes zastępowanych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2012 r., sygn. III CSK 195/11). Dopuszczalność ustanowienia pracownika pełnomocnikiem procesowym została powiązana w art. 87 § 2 k.p.c. z wymienionymi w nim cechami strony. Są nimi osobowość prawna lub status przedsiębiorcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego pracownik może być pełnomocnikiem procesowym w/w strony tylko w sytuacji, gdy pozostaje w stosunku pracy ze stroną, nie tylko w dacie ustanowienia go pełnomocnikiem, ale także w toku całego postępowania sądowego. Jak słusznie podniósł bowiem Sąd I instancji, ustanowienia pracownika pełnomocnikiem procesowym jest konsekwencją istnienia podstawowego stosunku prawnego jakim jest stosunek pracy. Pełnomocnictwo procesowe jest więc czynnością wtórną w stosunku do stosunku podstawowego i bez istnienia tego stosunku podstawowego, brak jest podstaw do przyjęcia, że M. G. był umocowany – po ustaniu stosunku pracy łączącego go z pozwanym - do reprezentowania strony na rozprawie w dniu 8 marca 2017 roku.

Podkreślić przy tym należy, że pełnomocnik będący pracownikiem - zgłaszając swój udział w sprawie - musi wykazać istnienie stosunku podstawowego łączącego go ze stroną. Oznacza to, że pełnomocnik zobowiązany jest przedstawić odpowiedni dokument, z którego wynika istnienie stosunku będącego podłożem pełnomocnictwa. Jeżeli sąd poweźmie w tym zakresie wątpliwości, to powinien wezwać tę osobę do przedstawienia stosownych dokumentów. Nieprzedstawienie - na wezwanie sądu - w wyznaczonym terminie dokumentów legitymujących udział pełnomocnika w sprawie jest wadą pełnomocnictwa, uniemożliwiająca udział pełnomocnika w sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2007 r., V CZ 32/07).

Wskazać także należy, że w razie występowania w sprawie w charakterze pełnomocnika strony osoby, która nie może być pełnomocnikiem, będzie to uznane za brak należytego umocowania, co powoduje nieważność postępowania (art. 379 pkt 2 k.p.c.). Czynności procesowe podejmowane przez taką osobę nigdy nie wywrą skutków prawnych dla zastępowanej strony. Tego typu uchybienie nie może być usunięte nawet przez zatwierdzenie czynności dokonanych przez tę osobę. Tak też wskazywał Sąd Najwyższy w uchwale składu 7 sędziów z 8 lipca 2008 r. (III CZP 154/07) oraz w postanowieniu z 11 września 2012 r. (II PZ 21/12). Stwierdził ponadto, że wyczerpujące wyliczenie przez ustawę, kto może być pełnomocnikiem procesowym, oznacza że żadna inna osoba nie może być ustanowiona należycie (a tym samym skutecznie) pełnomocnikiem. Wynika z tego ograniczenie swobody stron w wyborze osoby pełnomocnika procesowego, które jest bezwzględnie wiążące dla strony i sądu orzekającego w sprawie.

M. G. stawiał się na rozprawie przed Sądem Rejonowym w dniu 8 marca 2017 roku i oświadczył, że nie pozostaje w stosunku pracy z pozwanym, a zatem zasadnym było niedopuszczenie go do udziału w sprawie w charakterze pełnomocnika procesowego. W przeciwnym wypadku doszłoby do nieważności postępowania, gdyż stroną reprezentowałaby osoba, która nie może być pełnomocnikiem procesowym. Obowiązkiem strony pozwanej, która była prawidłowo zawiadomiona o terminie rozprawy w dniu 8 marca 2017 roku, było w sytuacji jej niestawiennictwa – ustanowienie pełnomocnikiem procesowym osoby prawidłowo legitymowanej do jej reprezentowania, co też zresztą miało miejsce na kolejnej rozprawie w dniu 12 kwietnia 2017 roku, na której M. G. okazał oryginał umowy o pracę zawartej z pozwanym dopiero w dniu 20 marca 2017 roku.

Wobec powyższego brak było jakichkolwiek podstaw do dopuszczenia M. G. na rozprawie w dniu 8 marca 2017 roku do udziału w sprawie w charakterze pełnomocnika pozwanego, jak również powtórzenia przez Sąd I instancji postępowania dowodowego przeprowadzonego na tej rozprawie.

Przechodząc do oceny merytorycznej zarzutów apelacji, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji wydał prawidłowe orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

W pierwszej kolejności podnieść należy, że Sąd I instancji prawidłowo wywiódł, iż powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku pracy. Na marginesie należy w pełni podzielić pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 marca 2001 roku, w sprawie I PKN 333/00, OSNP 2003/1/12, iż interes

prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy z reguły nie wyczerpuje się w możliwości dochodzenia świadczeń należnych z tego stosunku prawnego.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również dokonaną zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. ocenę dowodów oraz wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Odnosząc się szerzej do podnoszonych w apelacji zarzutów naruszenie przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów, wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (por. orzeczenia Sądu Najwyższego w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, opubl. LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego rozumowania oraz poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa i kompletna. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego wskazując na fakty, które w jego ocenie miały dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie. Jednocześnie nie wykazał jednak, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo, a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski nielogiczne, wewnętrznie sprzeczne bądź przyjęte wbrew zasadom doświadczenia życiowego.

Nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż powódka mogła powierzyć wykonywanie zleconych im zadań osobie trzeciej. Albowiem z zeznań A. T. (2), S. B. i J. G. (1) jednoznacznie wynika, że zamiana była możliwa, jednak nieobecną osobę mogła zastąpić tylko osoba zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę. Słusznie zatem Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom M. B., który wskazywał na możliwość zastąpienia osoby pracującej na podstawie umowy zlecenia inną osobą. I w tej sytuacji nie zasługiwały także na uwzględnienie w tej części zeznania świadków I. A. (3) oraz P. O.. Nadto podkreślenia wymaga, że już z samego faktu zastępowania osób pracujących na podstawie umowy zlecenia - osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę wynika, że osoby te wykonywały taką samą pracę.

Poza tym zeznania świadków A. T. (2), S. B., J. G. (1) i A. P. jednoznacznie wskazują, że nie było żadnych różnic w zakresie wykonywanych czynności na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę, którą zawierano tylko z osobami niepełnosprawnymi, o czym informowano wszystkie osoby przed zawarciem umowy. Pozwany z góry informował osoby poszukujące pracy, że umowa o pracę może być zawarta tylko z osobą niepełnosprawną, z pozostałymi osobami

zaś – umowa zlecenie. Powódka nie miała zatem możliwości wyboru, bo rodzaj umowy został jej narzucony. Różnica pomiędzy tymi umowami w praktyce polegała zaś na tym, że w zależności od niepełnosprawności – pracownicy mieli przeciwskazania do wykonywania konkretnych czynności, np. pracy na wysokościach, czy przy maszynach. Nie świadczy to, wbrew twierdzeniom apelującego o innym zakresie obowiązków osób niepełnosprawnych od osób wykonujących umowę zlecenia, tylko wynikało to wyłącznie z ograniczenia wykonywania pewnych zadań (czynności) przez daną osobę w związku z jej niepełnosprawnością.

Wobec powyższego słusznie zatem Sąd Rejonowy odmówił także wiary zeznaniom świadka M. B. (3), w których wskazywał, iż osoby, z którymi zawarto umowy zlecenia w sposób jednoznaczny wyrażały taką wolę i nie były zainteresowane umową o pracę.

Z zeznań wyżej wskazanych świadków wynika także, że wszystkie osoby obowiązywały stałe godziny pracy. Organizacja pracy i nadzór nad tymi osobami był taki sam. Osobom pracującym na poszczególnych oddziałach – tzw. koordynujące i brygadzystki wydawały polecenia. To, że na bieżąco, codziennie nie wydawano poleceń osobom pracującym na oddziałach nie oznacza, że strony nie łączył stosunek pracy. Istotne jest, że praca powódki pozostawała pod stałym nadzorem przełożonych, którzy kontrolowali w jakich godzinach, gdzie i jakie czynności wykonuje.

Skarżącemu całkowicie umknęła okoliczność, że tożsame czynności co powódka wykonywała na tym samym oddziale A. P., zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku bieliźnianej. Świadek A. P. zeznała, że pracowała tak jak powódka po 8 godzin dziennie i miała taki sam zakres obowiązków, koordynująca, która układała grafik, sprawowała także nadzór nad ich pracą i innych osób sprzątających.

W ocenie Sądu Okręgowego za całkowicie bezzasadne uznać także należy zarzuty apelującego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego.

Sąd I instancji dokonując analizy przepisów art.22 § 1 i § 1¹ kp z odniesieniem do poglądów judykatury prawidłowo wyekspozował stronę podmiotową oraz cechy przedmiotowe łączącego strony stosunku prawnego.

W tym miejscu należy wskazać, iż nazwanie umowy przez strony „umową zlecenia” nie stanowi przeszkody do jej zakwalifikowania jako umowę o pracę (podobnie w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1997r., w sprawie II UKN 67/97, OSNP 1998/2/57). Nazwa umowy nie ma bowiem żadnego znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 kp (podobnie w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999r., w sprawie I PKN 642/98, OSNP 2000/11/417). Wprawdzie w niniejszej sprawie pozwany wskazywał na świadomość powódki w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych, jednak nawiązany stosunek prawny miał faktycznie cechy pracowniczego zatrudnienia, przy uwzględnieniu ciągłości wykonywania przez powódkę pracy na warunkach ustalonych przez pracodawcę. Powyższe koresponduje z przyznaniem w orzecznictwie Sądu Najwyższego decydującego znaczenia wykonaniu treści stosunku prawnego, a nie oceny zamiaru i woli stron wyrażonych przy zawieraniu umowy. W zakresie weryfikacji wykonania treści stosunku prawnego należy podkreślić konieczność dokonania analizy i precyzyjnych ustaleń w zakresie wykonywanych przez pracownika czynności. Należy w pełni podzielić stanowisko Sądu Najwyższego zajęte w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 listopada 2005 r., w sprawie I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26, iż decydującym w zakresie rozróżnienia wykonywania czynności w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej jest poczynienie ustaleń w zakresie wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, która to cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Właśnie wykonywanie pracy podporządkowanej cechują takie elementy jak określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność a nadto również ustalenia w zakresie osobistego wykonywania pracy.

Odnośnie weryfikacji elementów przedmiotowego stosunku prawnego z punktu widzenia spełnienia wszystkich typologicznych cechy stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 kp należy w szczególności podkreślić, iż powódka wykonywała pracę podporządkowaną pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym

przez pracodawcę. Powyższe zdaniem Sądu Okręgowego znajduje potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym. W rozpatrywanej sprawie ustalone zostało bowiem, że pozwany sprawował kierowniczy nadzór nad czynnościami powódki – wydawał polecenia co do sposobu wykonywania pracy. Ponadto, powódka świadczyła pracę w ściśle określonych godzinach i ściśle określonych dniach ustalonych w grafiku. Wynagrodzenie powódki było stałe, choć uzależnione od liczby przepracowanych godzin. Strony ustaliły stawkę za godzinę pracy, co jest w pełni dopuszczalne i praktykowane w warunkach pracowniczego zatrudnienia. Powódka, wbrew twierdzeniom pozwanego nie mogła powierzyć wykonania swych obowiązków osobom trzecim, bowiem zastępstwa były ustalane wewnątrz, wyłącznie spośród innych pracowników. Zawsze wymagało to akceptacji ze strony pozwanego, który musiał mieć pewność co do zapewnienia odpowiedniej liczby personelu.

Wprawdzie w stosunku do powódki nie prowadzono dokumentacji pracowniczej (z wyjątkiem listy obecności), np. akt osobowych, ewidencji czasu pracy, czy planu urlopów, jednak okoliczności te nie wykluczają ustalenia istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, przy uwzględnieniu charakteru świadczonej przez powódkę pracy. W tym kontekście brak takiej dokumentacji nie zmienia faktu, iż wykonywane przez nią czynności nie różniły się od pracy innych zatrudnionych przez pozwanego pracowników. Bez wątpienia powódka pracowała w ramach ustalonego harmonogramu, z precyzyjnym określeniem godzin pracy i nie mogła samowolnie opuścić swego stanowiska. Powyższe korespondowało z koniecznością zabezpieczenia po stronie pracodawcy ciągłości świadczenia usług.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 września 1998r., w sprawie I PKN 334/98, OSNP 1999/20/646 wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. W ocenie Sądu Okręgowego w ustalonym w sprawie stanie faktycznym zdecydowanie przeważające okazały się cechy wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę w ramach pracowniczego zatrudnienia. Jeżeli więc w stosunku łączącym strony występują istotne elementy umowy o pracę, przy braku jakichkolwiek cech stosunku cywilnoprawnego, to odmienna ocena nie uznająca wykonania treści danego stosunku prawnego, jako pracowniczego stosunku zatrudnienia narusza powołane wyżej art.22 § 1 1 kp i art.22 § 1 kp (podobnie uznał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 lutego 1999r., w sprawie I PKN 562/98, OSNP 2000/6/223).

Należy nadto w pełni podzielić pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 3 czerwca 1998r., w sprawie I PKN 170/98, OSNP 1999/11/369, iż ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 kpc w związku z art. 22 § 1 i § 1 1 kp) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanta. W niniejszym postępowaniu bezspornie ustalono, iż pozwany pracodawca często korzystał z zawierania z pracownikami umów cywilnoprawnych, mimo faktycznego wykonywania czynności pracowniczych przesądzających o pracowniczym charakterze zatrudnienia. Powyższe koresponduje z występującymi na rynku pracy nieprawidłowościami w zakresie wzajemnych relacji między pracodawcami i pracownikami, przy wyjątkowo niewielkiej świadomości prawnej pracowników, nie umiejących zadbać o swoje interesy w obliczu ogromnych trudności ze znalezieniem pracy. W odniesieniu do ustalonego w sprawie stanu faktycznego należy wskazać, iż w momencie podejmowania współpracy z pozwaną powódka dążyła do podjęcia zatrudnienia, bez względu na rodzaj zawartej umowy, gdyż zależało jej na pracy z uwagą na to, że sama wychowywała dziecko. W związku z powyższym, w ocenie Sądu Okręgowego, należało uznać, iż mimo faktycznego zawarcia umowy zlecenia, wolą stron przedmiotowego stosunku prawnego było zawarcie umowy o pracę i odpowiednio po stronie pracownicy uzyskanie stałego zatrudnienia, a po stronie pracodawcy pozyskanie stałego pracownika.

W ocenie Sądu Okręgowego chybiony jest także zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 18^{3b} § 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie i pominięcie faktu, że pozwany zatrudniał osoby niepełnosprawne na podstawie umowy o pracę w celu wyrównania ich szans na rynku pracy, mimo że charakter usług wykonywanych przez nich nie odpowiada cechom stosunku pracy.

Należy wskazać, że pozwana Spółdzielnia jest zakładem pracy chronionej i w celu zachowania tego statusu musi utrzymywać określony wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w ramach stosunku pracy. Nadto należy wskazać, że z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych Spółdzielnia (...) jako zakład pracy chronionej mogła otrzymać dofinansowanie z PFRON m. in. na wynagrodzenia dla pracowników posiadających orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

W postępowaniu przed Sądem I instancji wykazano, że Spółdzielnia na podstawie umowy o pracę zatrudniała tylko osoby, które posiadały 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^{3b} §3 k.p. należy uznać za bezpodstawny.

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

Przewodnicząca: Sędziowie: