

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa starszego inspektora pracy R. Ł. działającej na rzecz E. B. (1) przeciwko Spółdzielni (...) w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy: w pkt I ustalił, że E. B. (1) była zatrudniona na podstawie stosunku pracy w ramach umowy o pracę na czas określony w Spółdzielni (...) w K. w okresie od dnia 19 sierpnia 2013 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym w okresie od dnia 19 sierpnia 2013 roku do dnia 15 lutego 2014 roku na stanowisku bieliznianej, w okresie od dnia 16 lutego 2014 roku do 12 lipca 2015 roku na stanowisku salowej, w okresie od dnia 13 lipca 2015 roku do dnia 31 sierpnia 2016 roku na stanowisku bieliznianej, w pkt II nakazał pobrać od Spółdzielni (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.110,00 złotych tytułem kosztów sądowych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Spółdzielnia Pracy (...) z siedzibą w K. posiada status zakładu pracy chronionej. 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. Pozwana zobowiązana była 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, przy czym w umowach zlecenia i umowach o pracę wpisane były stanowisko sprzątaczy. Szpital podzielony był na 4 strefy, które nadzorowały 4 brygadzystki – koordynatorki nadzorujące pracę pracowników w około 10 oddziałach oraz poradniach. Kierownik obiektu koordynowała pracę brygadzystek, omawiała zadania na dany dzień. Kierownik obiektu rekrutowała pracowników na portalach internetowych z Urzędu Pracy. Osoby pełnosprawne zatrudniane były na podstawie umów zlecenia, osoby niepełnosprawne w stopniu umiarkowanym na podstawie umów o pracę. Na umowy zlecenia zatrudnionych było około 100 osób. Osoby te przychodziły do pracy według grafików, a nie incydentalnie. Osoby pełnosprawne podpisywały dwie umowy zlecenia: jedna na wykonanie usług pielęgnacyjno – opiekuńczych stanowiąca podstawę do zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych, a druga umowa na wysprząatanie wskazanych pomieszczeń. Jednakże osoby sprzątające nie wykonywały czynności opiekuńczo-pielęgnacyjnych. Po przepracowaniu 10 godzin w danym miesiącu pozostała 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. 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. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia nie przekazywali rachunków.

E. B. (1) w okresie objętym sporem zawierała z pozwanym kolejne umowy zlecenia na świadczenie pracy określonej w umowach. Zawarła z pozwaną Spółdzielnią w dniu 2 stycznia 2016 roku umowę zlecenia nr (...) przedmiotem, której było wysprząatanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w terminie od dnia 2 stycznia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Zgodnie z § 5 za wykonanie zlecenia przysługiwała stawka godzinowa w wysokości 7,40 zł. E. B. zawarła również z pozwaną, w dniu 22 lutego 2016 roku umowę zlecenia nr (...), której przedmiotem było

wykonanie usług pielęgnacyjno-opiekuńczych w terminie od dnia 22 lutego 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Zgodnie z § 5 za wykonanie zlecenia powódce przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 70 zł brutto. Na podstawie umowy z dnia 1 września 2016 roku, nr (...) E, E. B. zobligowała się do wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w okresie od dnia 1 września 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Za wykonanie zlecenie E. B. należne było wynagrodzenie w wysokości 7,75 zł brutto za godzinę pracy.

Przedmiotem umowy zlecenia z dnia 15 września 2016 roku, nr (...), zawartej pomiędzy tymi samymi stornami było wyczyszczenie i dezynfekowanie sprzętu. Wynagrodzenie strony ustaliły w wysokości 7,75 zł brutto za godzinę pracy. Umowy zawarte przez E. B. z pozwaną zawierały tożsame postanowienia. Miejscem wykonywania umowy był Wojewódzki Szpital (...) w Ł..

E. B. pracowała, jako bieliźniana na oddziale ginekologii i torakochirurgia, następnie pracowała od 2014 do 2015 roku, jako sprzątaczką - salowa w klinice chemioterapii. Wówczas E. B. pracowała po 12 godzin. E. B. przechodziła na różne oddziały ze względu na braki kadrowe. Od dnia 14 lipca 2015 roku E. B. ponownie zaczęła pracować, jako bieliźniana, na oddziale chorób rozrostowych, gdzie pracuje nadal. W dniu 6 marca 2017 roku pozwana zawarła z E. B. umowę o pracę. Praca nie uległa zmianie, E. B. nadal wykonuje te same czynności, podlega tym samym brygadzistkom. E. B. robiła to samo, co osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę: ścielałóżka, sprzątają gabinety lekarskie, zawożą brudną bieliznę do pralni i przywożą czystą. Przy rozpoczęciu pracy zarówno pracownicy zatrudnieni na podstawie stosunku pracy jak i na podstawie umowy zlecenia musiał się podpisać na liście obecności. Pozwana udostępniła E. B. do pracy odzież roboczą.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka M. B. (1) w zakresie, który wskazywał, iż umowy o pracę były zawierane z osobami niepełnosprawnymi, które wykazały na to chęć, gdyż powódka mimo posiadania orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu lekkim oraz wykazanej chęci nie otrzymała umowy o pracę. Ponadto jak zeznała świadek J. G. umowę o pracę zawierano jedynie z osobami niepełnosprawnymi w stopniu znacznym bądź umiarkowanym. Niepełnosprawność w stopniu lekkim nie była dla pozwanej dostateczna do zawarcia umowy o pracę. Twierdzenia świadka M. B., iż pracownicy woleli zawrzeć z pozwaną umowę zlecenia aniżeli stosunek pracy nie znajduje, zatem odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym, gdyż to pozwanej zależało na podpisywaniu z pracownikami umów zlecenia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji zważył, iż powództwo, co do zasady należało uwzględnić.

Wskazano, że na podstawie regulacji zawartej w art. 189 k.p.c. żądać ustalenia przez sąd istnienia stosunku prawnego lub prawa może osoba, która ma w tym interes prawny, który zachodzi, gdy skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni ochronę prawnie chronionych interesów i definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu sporu w przyszłości.

Zgodnie z art. 63¹ k.p.c. w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy inspektorzy pracy mogą wytaczać powództwa na rzecz obywateli, a także wstępować, za zgodą powoda, do postępowania w tych sprawach w każdym jego stadium. Z treści tego przepisu jasno wynika, że do wytoczenia przez inspektora powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest wymagana zgoda pracownika. Wstąpienie osoby, na rzecz, której wytoczono powództwo do sprawy, nie jest konieczne. Konsekwencje procesowe rozpoznania przez Sąd sprawy dla danego pracownika, na rzecz, którego działa inspektor pracy, jak i dla pozwanego, będą takie same, jak gdyby sprawa została wniesiona przez samego pracownika, ponieważ wyrok prawomocny, który zapadł w sprawie wytoczonej przez inspektora pracy, ma powagę rzeczy osądzonej pomiędzy tymi stronami.

Mając na względzie powyższe należy wskazać, iż Inspektor pracy wystąpił z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz E. B. (1).

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy należy przypomnieć, 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. 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.

Nawiązując do powyższego Sąd Rejonowy 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.

Uznano, że E. B. (1) świadczyła odpłatnie pracę na początku na stanowisku bieliznianej, następnie na stanowisku salowej, a w dalszym czasie ponownie na stanowisku bieliznianej na rzecz pozwanej. W ocenie Sądu Rejonowego stosunek łączący E. B. z pozwaną Spółdzielnią spełniał wszelkie przesłanki do zakwalifikowania go, jako stosunku pracy. Sad I instancji, podniósł, iż materiał zebrany w aktach sprawy jednoznacznie wskazuje, iż praca powódki była pracą ściśle podporządkowaną. Powódka pracowała zgodnie z określonym grafikiem pracy, sporządzonym przez koordynatorkę M. K. (1). E. B. pracowała 12 godzin dziennie na stanowisku salowej oraz po 8 godzin dziennie na stanowisku bieliznianej, przed rozpoczęciem pracy musiała podpisać listę obecności, nie mogła dobrowolnie opuścić miejsca świadczenia pracy. Pomimo zapisów umowy E. B. nie mogła zostać zastąpiona osobą trzecią, pracownicy mogły zamienić się dyżurami w ramach grafiku, jednakże każda taka zmiana musiała zostać zgłoszona brygadzistce oraz uzyskać jej zgodę. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na fakt, iż w dniu 6 marca 2017 roku pozwana zawarła z E. B. umowę o pracę, przy czym jej praca nie uległa zmianie. E. B. mimo zawarcia z nią stosunku pracy świadczy tą samą pracę, w ten sam sposób oraz podlega kierownictwu tej samej osoby.

Mając powyższe na uwadze, powództwo zostało uwzględnione. 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 w/w wyroku wniosła pozwana Spółdzielnia (...) w K. zaskarżając go w całości. Powyższemu wyrokowi pozwany zarzuciła:

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

a) E. B. (1), na rzecz której powódka wytoczyła powództwo, podlegała bieżącemu podporządkowaniu ze strony pozwanego - pomimo, że pozwany nie wydawał bieżących poleceń E. B. (1), 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) E. B. (1) nie mogła 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) E. B. (1) 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 przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik spraw, tj. art. 233§1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez:

a) przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego, niewszechstronną, dowolną, ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędne uznanie, że E. B. (1) wykonywała pracę podporządkowaną, pomimo, że wiedziała, w jaki sposób wykonywać zlecone jej czynności, pozwany nie wydawał jej bieżących poleceń, a jedynie udzielał jej w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał, jakość wykonanych usług ex post, sama E. B. (1) decydowała o tym, w jakie dni wykona powierzone jej usługi oraz sama decydowała o ilości przepracowanych godzin;

b) przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego i dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób niewszechstronny, wobec pominięcia zeznań świadków I. A. (2) i P. O., z których wynikało uprawnienie E. B. (1) do wyznaczania zastępstwa, co skutkowało błędnym ustaleniem, że E. B. (1) nie mogła powierzyć wykonywania przedmiotu umowy zlecenia osobie trzeciej;

c) dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób sprzeczny z zasadą logicznego rozumowania poprzez błędne uznanie, że o charakterze prawnym stosunku łączącego E. B. (1) z pozwanym decyduje fakt, że E. B. (1) wykonywała te same czynności co osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności i zatrudnione na podstawie umowy o pracę, w sytuacji gdy osobom tym (osobom niepełnosprawnym) były oferowane umowy o pracę – pomimo braku cech stosunku pracy – tylko z tego powodu, że pozwany jako zakład pracy chronionej ma na celu ułatwienie tym osobom aktywizacji zawodowej i społecznej oraz zrównanie ich szans na rynku pracy;

d) dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób niewszechstronny wobec pominięcia zeznań świadków I. A. (2) w zakresie dotyczącym woli zawarcia przez osobę, na której rzecz zostało wytoczone powództwo umowy zlecenia, faktu konsekwentnego zawierania przez E. B. (1) kilku umów zlecenia, zadowolenia E. B. (1) ze współpracy, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że wolą E. B. (1) nie było świadczenie usług na podstawie umowy zlecenia;

3) 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;

4) 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.

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

Sąd Okręgowy 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 aprobeje 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 uchylenia.

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.

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, co więcej nigdy nie miała miejsca sytuacja, aby ktokolwiek z pracowników był zastąpiony przez osobę z zewnątrz.. Dlatego też Sąd słusznie odmówił wiary zeznaniom P. O. i I. A. (2), 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 znacznym bądź umiarkowanym 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 M. B., w których wskazywał on, 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 określony stopień niepełnosprawności, zaś pozostałe osoby 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. Podkreślenia wymaga, iż z zebranego materiału dowodowego jasno wynika, że zamiana taka dotychczas nie miała miejsca, co potwierdza tezę o pozorności tejże możliwości. Nadto, co istotne możliwa była zamiana w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę, co słusznie zauważył, zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy, świadczy to 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.