

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 3 października 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

- w pkt. 1 ustalił, że powódkę (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 września 2016 r. do 5 marca 2017 r.

- w pkt. 2 zobowiązał pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. do wydania na rzecz powódki I. W. świadectwa pracy obejmującego okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy od dnia 1 września 2016 roku do dnia 5 marca 2017 roku;

- w pkt. 3 zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz powódki I. W.:

a. kwotę 1 152,12 (tysiąc sto pięćdziesiąt dwa i 12/100) złotych brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 marca 2017 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

b. kwotę 529,92 (pięćset dwadzieścia dziewięć i 92/100) złote brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2016 r.;

c. kwotę 652 (sześćset pięćdziesiąt dwa) złote brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za miesiąc październik 2016 r.;

d. kwotę 701,04 (siedemset jeden i 04/100) złote brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za miesiąc listopad 2016 r.;

e. kwotę 625,92 (sześćset dwadzieścia pięć i 92/100) złote brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za miesiąc grudzień 2016 r.;

f. kwotę 168,16 (sto sześćdziesiąt osiem i 16/100) złotych brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2016r.;

g. kwotę 352,32 (trzysta pięćdziesiąt dwa i 32/100) złotych brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc październik 2016r.;

h. kwotę 277,44 (dwieście siedemdziesiąt siedem i 44/100) złotych brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc listopad 2016r.;

i. kwotę 264,24 (dwieście sześćdziesiąt cztery i 24/100) złotych brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc grudzień 2016r.

- w pkt. 4 obciążył i nakazał pobrać od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 837 (osiemset trzydzieści siedem) złotych tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miała ponieść strona powodowa;

- w pkt. 5 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie 3. w zakresie kwoty (...),67 (jeden tysiąc sześćset siedemdziesiąt dwa i 67/100) złotych.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K., Spółdzielnia (...) w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. złożyły ofertę świadczenia usług w zakresie kompleksowego sprzątnia w Wojewódzkim Szpitalu (...) w Ł. i w wyniku wygrania przetargu zawarły ze szpitalem umowę w ww. zakresie. Pozwana jest zakładem pracy chronionej. Wszystkie podmioty wykonujące usługę sprzątnia na terenie szpitala tworzą konsorcjum.

Powódka I. W. zawarła w dniu 1 września 2016 roku z pozwaną umowę zlecenie, na mocy, której pozwana spółka zleciła powódce wysprzątnanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych. Jako miejsce wykonania usługi wskazano Wojewódzki Szpital (...) w Ł. za wynagrodzeniem w stawce godzinowej w wysokości 7,75 zł brutto.

W dniu 1 stycznia 2017 roku strony zawarły umowę zlecenie na mocy, której zleceniodawca zlecił powódce I. W. wysprzątnanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w okresie od 1 stycznia 2017 roku do 30 kwietnia 2017 roku. Jako miejsce wykonania usługi wskazano Wojewódzki Szpital (...) w Ł. za wynagrodzeniem w stawce godzinowej w wysokości 13 zł brutto.

W dniu 1 stycznia 2017 roku strony zawarły również umowę zlecenia, na mocy której (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w K. zlecił I. W. wykonanie usług w zakresie wyczyszczenie i dezynfekowanie sprzętu. Zlecenie miało być wykonane w okresie od 16 stycznia 2017 roku do 30 kwietnia 2017 roku. Jako miejsce wykonania usługi wskazano Wojewódzki Szpital (...) w Ł.. Za wykonanie zlecenia zleceniodawca zobowiązał się wypłacić I. W. wynagrodzenie w stawce godzinowej w wysokości 13 złotych brutto.

Warunki umów nie podlegały negocjacji. Przełożeni kierownika obiektu, decydowali, jaką umowę zawrzeć z pracownikiem - umowę o pracę, czy umowę zlecenia. Osoby niepełnosprawne otrzymywały umowę o pracę, pozostałe były zatrudnione na podstawie umowy zlecenia.

Powódka I. W. pracę świadczyła w Wojewódzkim Szpitalu (...) w Ł. na oddziale chirurgii onkologicznej.

W spornym okresie I. W. wykonywała faktycznie obowiązki bieliźnianej, zajmowała się zmienianiem pościeli, wożeniem pościeli do pralni, utrzymaniem czystości w magazynie z pościelą czystą i brudną, dezynfekcja łóżek.

Powódka I. W. świadczyła pracę w wyznaczonych godzinach pracy i według wyznaczonego grafiku pracy. Godziny pracy wyznaczane były od godziny 6.00 do 14.00 od poniedziałku do piątku, powódka świadczyła także pracę co drugą sobotę w miesiącu na 12 godzin. Świadczyła także pracę w niedzielę.

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

Na Oddziale onkologicznym gdzie pracowała I. W. zatrudnieni byli pracownicy zarówno na podstawie umowy zlecenie i umowę o pracę. Wszystkie osoby bez względu na podstawę zatrudnienia wykonywały tę samą pracę i podlegały nadzorowi brygadzystek (koordynatorek). W szpitalu im. K. były cztery brygadzystki. Do ich obowiązków należało: pierwsza rozmowa z pracownikiem, wprowadzenie na stanowisko pracy, kontrola obecności w pracy i wykonywania obowiązków, układanie grafików, kontrolowanie listy obecności.

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

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

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

Brygadzistka (koordynatorka) przychodziła na oddział, na którym pracowała powódka i kontrolowała czy praca została dobrze wykonana. Sprawdzała czystość, wydawała polecenia by np. poprawić pewne czynności.

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

Razem z I. W. na Oddziale pracowała E. L. zatrudniona na umowę o pracę na stanowisku sprzątaczk, która ma orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności.

Powódka I. W. nie wystawiała rachunków jako zleceniobiorca.

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

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

Były organizowane spotkania z pracownikami świadczącymi pracę na podstawie umów zlecenie zawartych między innymi z pozwanym, na których proponowano wypłatę pracownikom premię za uzyskanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności

W okresie objętym pozwem I. W. przepracowała następującą liczbę godzin:

- wrzesień 2016 – 192 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1.488 złotych brutto);
- październik 2016 – 200 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1.550 złotych brutto);
- listopad 2016 – 184 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1.426 złotych brutto);
- grudzień 2016 – 192 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 1.488 złote brutto);
- styczeń 2017 – 168,5 godziny (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 2.190 złote brutto);
- luty 2017 – 173 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 2.249 złotych brutto);
- marzec 2017 – 44,5 godzin (za co otrzymała wynagrodzenie w kwocie 578,50 złotych brutto).

Powódka w okresie realizowania umów zlecenia na rzecz pozwanego nie korzystała z urlopu wypoczynkowego

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop I. W. wyniosło 1.627,67 złotych

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

Sąd nie dał wiary świadkowi P. O. w zakresie w jakim zeznawali, iż osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych mogły zostać zastąpione przez osoby trzecie. Powyższe twierdzenie nie znalazło potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym

Za niewiarygodne należy uznać zeznania świadka P. O. w zakresie, w jakim próbował przerzucić ciężar kontroli i organizacji pracy osób zatrudnionych przez pozwaną i pozostałe podmioty pozostające w konsorcjum, z pracowników konsorcjum na pracowników szpitala. Pozostali świadkowie, na co dzień wykonujący pracę w szpitalu, zeznali odmiennie, a należy mieć na względzie, że P. O. tylko sporadycznie przebywał w szpitalu, nadto w ocenie Sądu jego

twierdzenia mają tylko stworzyć pozór, iż pozwana nie kontrolowała pracy zleceniodawców. Faktycznie natomiast materiał dowodowy wskazuje na to, że pozwana i pozostałe podmioty konsorcjum organizowały pracę w taki sam sposób wszystkim osobom zatrudnionym, bez względu na podstawę prawną zatrudnienia. W taki sam sposób sprawowano nad nimi kontrolę. Istotne jest to, że te same osoby kontrolowały pracę pracowników zatrudnionych na umowę o pracę i umowy zlecenie, bez względu na podstawę zatrudnienia i podmiot zatrudniającego.

Również zeznania świadka M. B. należy uznać za niewiarygodne w zakresie, w jakim twierdził, że kierownik obiektu decydował o rodzaju umowy. Zaprzeczyła temu świadek J. G. – kierownik obiektu, a także z zeznań P. O. wynikało, że podmioty pozostające w konsorcjum miały politykę zatrudniania, która polegała na tym, że osobom z orzeczoną stopniem niepełnosprawności proponowano umowę o pracę, natomiast pozostałym – umowę zlecenie. Należy także podkreślić, iż przy zawieraniu wszystkich umów zlecenie stroną pozwaną reprezentował M. B., trudno zatem uznać by inna osoba decydowała o rodzaju umowy. Nie zasługiwały także na wiarę zeznania świadka M. B. w zakresie twierdzeń, o braku wiedzy czy pracownicy pozwanego świadczyli usługi opiekuńczo – pielęgnacyjne. Okolicznościom tym wprost zaprzecza przedłożona przez pozwanego umowa z dnia 29 października 2015 roku zawarta pomiędzy (...) im M.K. w Ł. a Konsorcjum, w skład, którego wchodziła między innymi pozwana spółka, wskazująca na przedmiot zobowiązania.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał powództwo za zasadne.

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

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

Odnosząc się do samej zasadności zgłoszonego roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy Sąd I instancji zaznaczył, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z dnia 9 grudnia 1999 roku w sprawie I PKN 432/99, Prawo Pracy 2000/4/31). Przepis art. 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.

Sąd Rejonowy wskazał na regulację art. 22 §1 k.p. – stanowiącą 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.

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy Sąd Rejonowy zaliczył: 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 SN z dnia 28 października 1998 roku w sprawie I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, za jej świadczenie, a nie za rezultat pracy – umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, ale starannego działania. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest też możliwość wymierzania przez pracodawcę kar wobec pracownika w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Sąd I instancji podkreślił, iż podporządkowanie pracownika pracodawcy jest szczególnie istotnym elementem, odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach, których istnieje obowiązek świadczenia pracy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu (karom porządkowym).

Kolejnymi cechami stosunku pracy, które nie występują w umowie zlecenia, są: obowiązek pracownika do świadczenia pracy osobiście i w sposób ciągły, pozostawania do dyspozycji pracodawcy i wykonywanie jego poleceń.

W ocenie Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie I. W. teoretycznie miała możliwość wyznaczenia zastępstwa w sytuacji, kiedy nie mogła świadczyć pracy, wynikało to z treści zawartych umów zlecenia. Jednakże osoba zastępująca musiała być jednym z pracowników pozwanej lub innego podmiotu z konsorcjum. Nie mógł to być podmiot zewnętrzny. Poza tym pozwana musiała wyrazić zgodę na dokonanie takiej zamiany. Najczęściej natomiast zastępstwa odbywały się w taki sposób, że pracownik informował kierownika o niemożności stawienia się do pracy w danym dniu, zaś osobę do zastępowania wyznaczała osoba z ramienia pozwanej.

Sąd I instancji wskazał, że niektóre cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mogą występować przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 roku w sprawie I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; wyrok SN z dnia 27 maja 2010 roku w sprawie II PK 354/09, LEX nr 598002). Zgodnie z treścią art. 22 §1² k.p., nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1 tego przepisu.

Sąd Rejonowy w tym miejscu podkreślił, iż 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 SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 57). Podnieść należy jednak, iż umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb innych czynności zleczanych. Umowa

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

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 (wyrok SN z dnia 11 września 1997 roku w sprawie II UKN 232/97, OSNAP 1998/ 13/407; wyrok SN z dnia 25 kwietnia 1997 roku w sprawie II UKN 67/97, OSNAP 1998/2/57). O przyjęciu istnienia stosunku pracy decyduje więc sposób wykonywania pracy, a szczególnie realizowanie przez strony, nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług (Komentarz do art. 22 kp w. U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stalina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks Pracy w komentarzem, Fundacja Gospodarcza 2004 r.). Również zamiar zawarcia umowy o dzieło czy zlecenia, a także świadome podpisanie takiej umowy nie mogą zmienić charakteru zatrudnienia zainicjowanego takimi umowami, jeśli wykazuje ono w przeważającym stopniu cechy innego stosunku prawnego (wyrok SA w Gdańsku z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie III AUa 1056/ 12; wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 roku w sprawie I PK 315/07).

W przedmiotowej sprawie zdaniem Sądu Rejonowego należało dokonać analizy nie tyle jaką nazwę nosiła umowa zawarta przez strony, ile czy stosunek prawny istniejący między stronami i oparty na umowie zlecenia, wykonywany był w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy i nosił jego cechy. W razie bowiem udzielenie pozytywnej odpowiedzi w tym zakresie uznać należy, iż źródłem tego stosunku jest umowa o pracę, nawet jeśli umowa nazywała się inaczej.

Sąd I instancji dokonał analizy materiału dowodowego i ustalił, że powódka I. W. wykonywała z ramienia pozwanej pracę w Szpitalu im. (...) w Ł. w charakterze bieliźnianej i otrzymywała za to wynagrodzenie wskazane w umowie. Powódka była zainteresowana zawarciem umowy o pracę, wiedziała bowiem jakie przywileje gwarantowałyby jej ta umowa. Spotkała się z odmowną odpowiedzią ze strony pozwanej, ponieważ polityka zatrudniania przewidywała dla osób bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności tylko umowę zlecenie. I. W. przystała na proponowane warunki ze względów ekonomicznych.

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

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy wywnioskował, że praca I. W. spełniała warunek pracowniczego podporządkowania. Z ramienia pozwanego były bowiem wyznaczone osoby, które kierowały wykonywaniem powierzonych pracownikom zadań. Koordynatorki (brygadzystki) i kierowniczki w ciągu dnia kilka razy pojawiały się na podległych im oddziałach i weryfikowały sposób wywiązywania się z obowiązków. W razie niedociągnięć, niedokładnego posprzątania lub braku zamierzonych efektów zwracały uwagę pracownikom, zlecały im poprawienie danych miejsc. Co więcej – osoby te sporządzały grafiki dyżurów dla poszczególnych pracowników, koordynowały ich pracę. Stanowiły one również ogniwo łączące personel sprząający ze szpitalem, na rzecz którego wykonywane były usługi. Elementem pracowniczego podporządkowania jest m.in. obowiązek osobistego wykonywania pracy w zespole zorganizowanym przez pracodawcę, w ściśle oznaczonym miejscu i czasie. W niniejszej sprawie grafiki pracy układane były przez koordynujące. Sąd I instancji zaznaczył iż fakt, że dokonywane to było w porozumieniu z pracownikami nie może stanowić argumentu przeciwko uznaniu, iż I. W. wykonywała czynności w ramach stosunku pracy. Zasada układania grafików w porozumieniu z osobami podległymi dotyczyła bowiem zarówno osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, jak i umów o pracę. Osoby te podawały planowane nieobecności, zgłaszały urlopy. Zatem nie było tak, że wyłącznie I. W. jako osoba zatrudniona na podstawie zlecenia miała swobodę w kształtowaniu swojego harmonogramu pracy, podczas gdy osoby zatrudnione na podstawie

umowy o pracę były w tym zakresie całkowicie ograniczone. Miała miejsce bowiem sytuacja zupełnie przeciwna – w miarę możliwości podczas ustalania grafików pracy uwzględniano sugestie i potrzeby wszystkich pracowników. O zorganizowanym charakterze pracy I. W. świadczy również okoliczność, że na oddziałach stosowane były listy obecności, które pracownicy musieli podpisywać każdego dnia. Na koniec miesiąca listy te były zabierane przez koordynatorów i przekazywane do centrali, która na ich podstawie ustalała wysokość wynagrodzenia poszczególnych osób.

Sąd Rejonowy ustalił, że w czasie wykonywanych czynności powódka pozostawała do dyspozycji pozwanej. Wskazał, iż czynności wykonywane przez I. W. były realizowane w sposób ciągły. Charakter tych zadań nie był nakierowany na osiągnięcie konkretnego celu, po którym stosunek istniejący między stronami uległby rozwiązaniu. Zatem powyższy sposób wykonania zobowiązania, który nie polega na wykonaniu jednorazowej czynności, ani też nie ogranicza się do kilku incydentalnych prac charakterystyczny jest dla stosunku pracy. Powódka nie uznawała tego za okoliczność przejściową, ale jako element stabilizujący jej sytuację materialną na dłuższy czas.

Na pracowniczy charakter zatrudnienia wskazuje nadto już sama konstrukcja umowy zawartej między stronami. Sąd Rejonowy wskazał bowiem, że do essentialia negotii umowy zlecenia obejmują jedynie określenie czynności prawnej, którą przyjmujący zlecenie ma wykonać. Do elementów przedmiotowo istotnych nie należy natomiast ustalenie wysokości wynagrodzenia, które w razie braku uzgodnień stron określane jest na podstawie obowiązującej taryfy lub należy się przyjmującemu zlecenie stosownie do nakładu wykonanej pracy (J. Gudowski, Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczegółowa). Elementy istotne umowy o pracę natomiast określone zostały w art. 22 §1 k.p., który stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W umowach zawieranych pomiędzy stronami określony był rodzaj powierzanych I. W. czynności, miejsce i czas ich wykonywania oraz wynagrodzenie jakie będzie wypłacane. Zatem z powyższej analizy zdaniem Sądu Rejonowego jasno wynika, że umowy te spełniały wszelkie warunki do zakwalifikowania ich, już w samym momencie zawierania, jako umowy o pracę. W umowie zlecenia bowiem zleceniobiorca ma swobodę w zakresie określenia czasu i miejsca wykonywania czynności mu powierzonych, powódka natomiast nie mogła sama zdecydować w tych elementach. Po pierwsze obowiązywał je grafik sporządzony przez przedstawicieli pozwanej, ponadto już w treści samej umowy zawarto ustalenia co do miejsca wykonywania przez powódkę pracy. Jak wynika natomiast ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – umowy te zawierane były według pewnego wzorca, w którym modyfikacje dotyczyły jedynie danych osobowych „zleceniobiorcy”.

Sąd I instancji dodatkowo podkreślił, że o pracowniczym charakterze zatrudnienia I. W. świadczy również fakt, iż ryzyko ekonomiczne i organizacyjne wykonywania zleconych zadań było przejęte przez pozwaną spółkę. Pozwana zapewniała osobom wykonującym czynności wszelkie niezbędne do tego narzędzia. I. W. otrzymywała środki chemiczne do sprzątania, wózki i odzież roboczą. Zatem po stronie pracowników leżało jedynie zgłoszenie gotowości do pracy, co jest charakterystyczne dla kodeksowego stosunku pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił jeszcze, iż osoby wykonujące w szpitalu czynności bieliźnianych na rzecz pozwanej pracowały na podstawie umów o pracę oraz umów zlecenia. Wykonywały one takie same czynności, pracowały wspólnie, ich system pracy był uwzględniany we wspólnych grafikach, podpisywali się na tych samych listach obecności. Co więcej – podlegali oni takiej samej kontroli ze strony pozwanej, sprawowanej przez te same osoby. 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.

Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika również, iż strona pozwana nie zawierała umów o pracę z pracownikami nie posiadającymi statusu osoby niepełnosprawnej powołując się na fakt, że jest zakładem pracy chronionej.

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

1. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi:
 - a. co najmniej 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo
 - b. co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
2. obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy:
 - a. odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - b. uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich,a także
3. jest zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne;
4. wystąpi z wnioskiem o przyznanie statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej.

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

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

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

przewagi ekonomicznej stanowi element szczególnego nadużycia. Dlatego też Sąd uznał, iż powoływanie się przez pozwaną na fakt, że jest ona zakładem pracy chronionej nie zasługuje na uwzględnienie.

W związku z powyższym Sąd ustalił w punkcie I wyroku, iż I. W. i pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umów o pracę o pracę od 1 września 2016 roku do dnia 5 marca 2017 roku.

Odnosząc się do oceny zasadności roszczeń pieniężnych zgłoszonych przez powódkę, Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 roku, poz. 847), wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego w trybie art. 2 i art. 4 tej ustawy. Wysokość minimalnego wynagrodzenia w spornym okresie regulowana była mocą rozporządzeń wykonawczych do w/w ustawy. §1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 roku (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1385) w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 roku stanowił, iż od dnia 1 stycznia 2016 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1 850 złotych. W roku 2017 zaś minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 2 000 złotych (§1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 września 2017 roku w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 roku – Dz. U. z 2016 roku, poz. 1456). Powódka, pracując w pozwanej spółce, osiągała wynagrodzenie w wysokości 7,75 złotych brutto za godzinę pracy w 2016 roku i 13 złotych za godzinę pracy w 2017 roku. Kwoty wynagrodzenia powódki, ustalonego w oparciu o stawki godzinowe za poszczególne miesiące 2016 roku, były niższe od wynagrodzenia, jakie powódka osiągałaby pracując tę samą liczbę godzin przy wynagrodzeniu minimalnym. Wobec tego za zasadne należało uznać roszczenie o zasądzenie na jej rzecz kwot, stanowiących wyrównanie wynagrodzeń za poszczególne miesiące 2016 roku oraz 2017 roku do stawek obowiązującego w tym czasie minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Strona pozwana nie kwestionowała sposobu i wysokości wyliczeń zaprezentowanych w tym zakresie przez inspektora pracy działającą na rzecz powódki I. W.. Mając na uwadze powyższe Sąd zasądził na rzecz powódki należności za okres od września 2016 roku do marca 2017 roku w kwotach wyliczonych przez inspektora pracy .

Odnosząc się do roszczenia o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl art. 151 §1 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie z dyspozycją art. 151¹ §1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 100%. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.).

Sąd I instancji wskazał, że skoro powódka była w spornym okresie zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę, obowiązywały ją dobowe i tygodniowe normy czasu pracy. Zatem w przypadku przekroczenia tych norm I. W. nabyła prawo do świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych zgodnie z powołanymi przepisami. Z zestawienia przedstawionego przez stronę pozwaną, niekwestionowanego przez powódkę wynikała ilość godzin jej pracy w poszczególnych miesiącach. Po dokonaniu analizy tego zestawienia ustalono, że powódka pracowała w spornym okresie w godzinach nadliczbowych i z tego tytułu przysługiwało jej roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia o należne dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w kwotach niekwestionowanych przez stronę pozwaną.

Zgodnie z treścią art. 152 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem". Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Natomiast w przypadku

niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny (art. 171 §1 k.p.).

Sąd Rejonowy ustalił, iż w czasie pracy w pozwanej spółce powódce nie został udzielony należny jej urlop wypoczynkowy w jakimkolwiek wymiarze. Pozwana nie wypłaciła również żadnego świadczenia z tego tytułu, w związku z czym roszczenie obejmujące wypłatę ekwiwalentu było zasadne. Podstawę do obliczenia jego wysokości stanowiło minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w dniu rozwiązania łączącego strony stosunku pracy (czyli kwota 2000 złotych). Zasadzona kwota 1152,12 złotych odpowiada ekwiwalentowi pieniężnemu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 12 dni (7 dni za 2016 roku i 5 dni za 2017 rok), którego wymiar ustalony został proporcjonalnie do okresu zatrudnienia powódki w pozwanej spółce w roku 2016 i 2017 (zgodnie z regulacją art. 155¹ k.p.).

O obowiązku uiszczenia przez stronę pozwaną odsetek od zasądzonych roszczeń pieniężnych Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stanowiący – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – ustawowe źródło odsetek. Zgodnie z powołanym przepisem, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Istotne jest więc ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia. Zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. W niniejszej sprawie świadczenia związane z wynagrodzeniem za pracę były świadczeniami okresowymi, których termin wymagalności określony był na 10. dzień następnego miesiąca (art. 85 § 2 k.p.). Z tego względu roszczenie powódki o zasądzenie odsetek od 11. dnia każdego następującego miesiąca, należało uznać za usprawiedliwione i sąd zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie zgodnie z treścią żądania. Z kolei prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nabywa się z dniem rozwiązania stosunku pracy – przed tym dniem istnieje wyłącznie prawo do wykorzystania urlopu w naturze. Skoro stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązał się z dniem 5 marca 2017 roku, pozwana spółka od dnia 6 marca 2017 roku opóźniała się z zapłatą ekwiwalentu pieniężnego i powódka miała prawo żądać od tego dnia odsetek ustawowych za opóźnienie.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, o której stanowi art. 98 § 1 k.p.c. Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.) Sąd obciążył stronę pozwaną, jako stronę przegrywającą proces, stosunkową opłatą sądową od pozwu w kwocie 837 złotych, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Strona pozwana wniosła apelację od powyższego wyroku zaskarżając go w całości.

Powyższemu rozstrzygnięciu zarzuciła:

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

- a) I. W. podlegała bieżącemu podporządkowaniu ze strony pozwanego, podczas gdy pozwany nie wydawał bieżących poleceń powódce, a jedynie udzielał jej w razie potrzeby niezbędnych wskazówek i sprawdzał jakość wykonanych usług ex post, sama zaś I. W. decydowała o tym, w jakie dni wykonać powierzone jej usługi oraz sama decydowała o ilości przepracowanych godzin;
- b) I. W. nie mogła korzystać z zastępstwa innych osób, podczas gdy umowy zlecenia wyraźnie przewidywały takie uprawnienie, a pozwany nigdy nie odmówił powódce możliwości skorzystania z tego uprawnienia, bowiem I. W. nigdy nie miała takiej potrzeby;

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

d) I. W. wykonywała te same czynności co osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę (osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności), podczas gdy osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nie wykonywały tych samych czynności co I. W. ze względu na ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności co wynika między innymi z zeznań P. O. na rozprawie w dniu 19 września 2018 r. które Sąd I instancji błędnie uznał za niewiarygodne jedynie na tej podstawie, iż nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym przy czym Sąd I instancji nie wykazał, jakoby z materiału dowodowego wynikało przeciwieństwo twierdzeń świadka;

e) I. W. zawarła z pozwanym pierwszą umowę i kolejne umowy zlecenia, gdyż jej sytuacja ekonomiczna ją do tego zmusiła, a zainteresowana była zawarciem z pozwanym umowy o pracę, podczas gdy powódka I. W. przyznała w toku rozprawy, iż w trakcie zatrudnienia u pozwanego nie poszukiwała innej pracy, gdyż odpowiadały jej godziny zatrudnienia;

f) I. W. wyrażała wobec pozwanego wolę zawarcia umowy o pracę, podczas gdy powódka I. W. zawarła z pozwanym 3 umowy zlecenia, a w okresie ich realizacji nie poszukiwała innego zatrudnienia, gdyż odpowiadały jej godziny zatrudnienia, – co skutkowało ustaleniem, że I. W. świadczyła pracę w warunkach przewidzianych dla stosunku pracy;

g) brak dokonania ustaleń faktycznych tj.: brak dokonania ustalenia, iż powódka I. W. nigdy nie była przez pozwanego ukarana karą porządkową co wynika ze wstępnych informacyjnych wyjaśnień powódki I. W. – co skutkowało błędnym ustaleniem przez Sąd I instancji, że strony łączy stosunek pracy, choć sam Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku stwierdził, że 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)

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

a)przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego, niewszechstronną, dowolną, ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędne uznanie, że I. W. wykonywała pracę podporządkowaną, na wzór stosunku pracy, 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 zaś I. W. decydowała o tym, w jakie dni wykona powierzone jej usługi oraz sama decydowała o ilości przepracowanych godzin;

b) przekroczenie swobodnej oceny materiału dowodowego i dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób niewszechstronny wobec pominięcia treści umów zlecenia, z których wynikało uprawnienie I. W. do wyznaczania zastępstwa, co skutkowało błędnym ustaleniem, że I. W. 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 i niewszechstronny poprzez błędne uznanie, że o charakterze prawnych stosunków łączących I. W. z pozwanym decyduje fakt, że I. W. 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 sprzeczny z zasadą logicznego rozumowania poprzez uznanie, że istotnym dowodem istnienia stosunku pracy między stronami było wyrażenie przez

powódkę I. W. woli zawarcia umowy o pracę, poprzez poinformowanie o tym pozwanego przy zawarciu umowy zlecenia, podczas gdy Sąd I instancji jednocześnie zupełnie pominął okoliczność, że powódka I. W. zawarła z pozwanym 3 umowy zlecenia, a w okresie ich realizacji nie poszukiwała innego zatrudnienia, gdyż odpowiadały jej godziny zatrudnienia, co świadczy o tym, że powódka nie wyraziła rzeczywiście woli zawarcia umowy o pracę;

e) dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób sprzeczny z zasadą logicznego rozumowania poprzez uznanie, że treść zawartych przez pozwanego z powódką I. W. umów zlecenia świadczy o istnieniu między stronami stosunku pracy, podczas gdy umowy zlecenia zawierają postanowienia charakterystyczne dla stosunku zlecenia;

f) dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w sposób newszechstronny, tj. z pominięciem okoliczności konsekwentnego zawierania przez I. W. kolejnych umów zlecenia.

3. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 22 § 1² k.p. - poprzez błędne zastosowanie normy zakazującej zastosowania umów cywilnoprawnych w warunkach wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, pomimo że stosunek prawny łączący strony niniejszego postępowania nie odpowiada cechom stosunku pracy;

4. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 22 § 1, §1¹, § 1² k.p., poprzez ich błędną wykładnię i uznanie przez sąd, że elementem istotnym dla oceny zasadności powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy było jedynie to, czy zawarta pomiędzy stronami „umowa zlecenia” wykonywana była w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, z pominięciem przy wykładni tych przepisów kwestii woli stron zawarcia określonego stosunku prawnego, podczas gdy przy prawidłowej wykładni w/w przepisów należało uwzględnić samą wolę stron zawarcia określonego stosunku prawnego, w szczególności zaś uwzględnić okoliczność, że powódka I. W. konsekwentnie zawierała z pozwaną kolejne umowy zlecenia, co przesądza o zgodnej woli stron zawarcia takiej umowy, co w konsekwencji powinno prowadzić do stwierdzenia, że stron nie wiązał stosunek pracy, a stosunek cywilnoprawny;

5. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. 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.

6. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 171 § 1 k.p. w zw. z art. 22 § 1² k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i zobowiązanie pozwanego w zaskarżonym wyroku do zapłaty na rzecz powódki I. W. kwot stanowiących równowartość ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, pomimo, że pozwanej z I. W. nie łączył stosunek pracy, lecz stosunek zlecenia

7. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 97 § 1 k.p. w zw. z art. 22 § 1² k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i zobowiązanie pozwanego w zaskarżonym wyroku do wystawienia powódce I. W. świadectwa pracy, pomimo, że pozwanej z I. W. nie łączył stosunek pracy, lecz stosunek zlecenia

8. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 7 ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w zw. z art. 22 § 1² k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i zobowiązanie pozwanego w zaskarżonym wyroku do zapłaty na rzecz powódki I. W. kwot stanowiących równowartość wyrównania wynagrodzenia pracownika do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, pomimo, że pozwanej z I. W. nie łączył stosunek pracy, lecz stosunek zlecenia

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

Inspektor pracy działająca w imieniu i na rzecz I. W. wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy zastosował konkretne przepisy prawa materialnego.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I 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 uchylenia.

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 I. W. mogła powierzyć wykonywanie zleconych im zadań osobie trzeciej. Z zeznań powódki oraz świadków jednoznacznie wynika, że zamiana była możliwa, jednak tylko między sobą albo z innymi osobami pracującymi u pozwanego za wiedzą koordynatorki, czy brygadzystki. 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 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. I. W. nie miała zatem możliwości wyboru, bo rodzaj umowy został jej narzucony. Zatem akcentowanie apelującego woli stron, w tym w szczególności woli powódki, nie może stanowić podstawy do zmiany oceny stosunku prawnego łączącego strony. Różnica pomiędzy tymi umowami w praktyce polegała zaś na tym, że w zależności od niepełnosprawności – pracownicy mieli przeciwskazania do wykonywania konkretnych czynności. 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.

Z zeznań świadków wynika także, że wszystkie osoby obowiązywały stałe godziny pracy. Organizacja pracy i nadzór nad tymi osobami był taki sam. Polecenia były wydawane wszystkim osobom przez brygadzystki i koordynatorki. To, że na bieżąco, codziennie nie wydawano poleceń 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.

Także brak ukarania kara porządkową nie jest równoznaczne z brakiem stosunku pracy, bowiem nie może być wykluczone, że po prostu brak było podstaw do jej udzielenia.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania należy stwierdzić, że w apelacji nie zawarto argumentów, które wskazywałyby na uchybienie przez Sąd Rejonowy zasadom określonym w art. 233 § 1 k.p.c. Apelujący ograniczył się jedynie do polemiki z ustaleniami Sądu pierwszej instancji i przedstawienia własnych, korzystnych dla siebie ustaleń faktycznych, odwołał się tylko ponownie do literalnych zapisów zawieranych między stronami umów zlecenia wyprowadzając z tych dowodów skutki dla siebie korzystne, a więc podważające ustalenia Sądu I instancji co do istnienia między stronami stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, skarżone rozstrzygnięcie zawiera w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci zeznań wskazanych przez Sąd świadków, którym dał wiarę, korespondujących z przesłuchaniem powódki i dokumentami. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny dał temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego zasadność zgłoszonego roszczenia. Argumenty pozwanego przytoczone w apelacji nie mogą wpłynąć na całokształt prawidłowo ocenionych dowodów w niniejszej sprawie.

W ocenie Sądu Okręgowego apelujący nie sprostał wykazaniu za pomocą argumentów jurystycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji. Co do zarzucanych błędów w ustaleniach faktycznych należy wskazać, że tego rodzaju błędy zachodzą wyłącznie w sytuacji, gdy ustalenia poczynione przez Sąd nie mają odzwierciedlenia w zebranych materiale dowodowym lub pozostają z nim w sprzeczności. Pozwany nie przedstawił jednak żadnych skutecznych argumentów pozwalających na przyjęcie, by dokonana ocena materiału dowodowego naruszała reguły określone w art. 233 § 1 k.p.c. Pozwany w ramach stawianych zarzutów apelacyjnych przedstawia jedynie własną wersję ustalonego stanu faktycznego sprawy i faktycznie prowadzi polemikę ze słusznymi ustaleniami i oceną dowodów dokonaną przez Sąd I instancji.

Z powyższych względów należało uznać, że prawidłowa jest zarówno dokonana przez Sąd I instancji ocena materiału dowodowego, jak i poczynione na jej podstawie ustalenia faktyczne.

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, § 1¹ i § 1² k.p 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 umowy 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 k.p. (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 k.p. 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 wewnątrznie, 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, na których potwierdzała obecność), 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 wątplenia 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 k.p. i art.22 § 1²

k.p. (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 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i § 1 1 k.p.) 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.

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 stałych pracowników.

Powoływanie przez apelującego, iż zawierania umów o pracę z osobami niepełnosprawnymi było wyrazem braku ich dyskryminacji przy równoczesnym wskazaniu, że umowy te nie odpowiadały cechom stosunku pracy, są dalece niekonsekwentne i w związku z tym wymykają się spod jakichkolwiek logicznych ocen. Tym samym pozwany sam podważa warunki i formę zatrudniania części osób oraz usiłuje wykazać w apelacji, iż zarówno osoby pełnosprawne jak i niepełnosprawne winny być w rzeczywistości zatrudnione tak samo, a więc w ramach umów cywilnoprawnych. Jest to oczywista forma obrony i uzasadnienia dla stawianych zaskarżonemu orzeczeniu zarzutów.

W związku z tym w ocenie Sądu Okręgowego chybiony jest zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art.183b § 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 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 apelująca 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 pozwana na podstawie umowy o pracę zatrudniała tylko osoby, które posiadały określony stopień niepełnosprawności, a osoby w pełni zdrowe nie miały szans na podjęcie pracy u skarżącej na podstawie umowy o pracę. Oznacza to, że pozwana 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.

Z dowodów zebranych w postępowaniu przed Sądem I instancji wynika w sposób jednoznaczny, iż I. W. miała zamiar zawarcia umowy o pracę, co nie było jednak możliwe z uwagi na brak orzeczenia o niepełnosprawności. Tym samym faktycznie to pozwany narzucał formę zatrudnienia, zaś wola ww. powódki była odmienna. Zawierane umowy zlecenia były zatem narzucone przez stronę pozwaną, zaś ich zawarcie wykorzystywało pozycję pozwanej i faktycznie uniemożliwiało wyrażenie swobodnej woli przez powódkę, co do formy zawieranych umów. Wobec tego, że nie mogła ona w żaden sposób wpływać na treść zawieranych umów to trudno mówić o jakimkolwiek swobodnym oświadczeniu woli pracownika (poza chęcią świadczenia pracy), a zatem należało ustalić, które cechy zawartego stosunku prawnego miały charakter dominujący.

Analizując te cechy wskazać należy, iż czynności faktycznie wykonywane przez powódkę, charakter jej pracy, jednorodność i stałość obowiązków, obowiązek osobistego świadczenia pracy, brak możliwości ustalania samodzielnie czasu pracy, podleganie poleceniom i kontroli ze strony pozwanego dawały wszelkie podstawy do oceny, iż łączący strony stosunek prawny miał cechy stosunku pracy. W tych zaś okolicznościach samo zawarcie umów zlecenia w związku z chęcią wykonywania pracy zarobkowej, przy równoczesnej woli powódki zawarcia umowy o pracę i braku takiej możliwości wobec jednoznacznej postawy pracodawcy, nie może przemawiać za wolą wyrażoną jedynie w pisemnej umowie jako wyznacznika do oceny jej charakteru i sposobu wykonywania.

Pozwany w apelacji zaskarżył również wyrok w zakresie zasądzenia na rzecz powódki należności pieniężnych. Przy czym kwestionował to rozstrzygnięcie wyłącznie w związku z brakiem stosunku pracy, uznając, zatem, iż strony łączył stosunek pracy, brak było podstaw do przyjęcia, iż zostały naruszone wymienione w apelacji – art. 171 § 1 kp, art. 7 ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu. W tym zakresie pozwany nie zarzucił zaskarżonemu wyrokowi innych naruszeń przepisów prawa procesowego oraz prawa materialnego. Przypomnieć należy, że wiążącymi dla sądu drugiej instancji są zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego (uchwała Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, Lex 341125). Zatem, jeśli apelujący nie przedstawi zarzutów dotyczących prawa procesowego to wówczas sąd nie jest obowiązany do poszukiwania błędów sądu I instancji w tym zakresie z urzędu. Sąd Okręgowy nie dostrzegł natomiast żadnych naruszeń przepisów prawa materialnego - zastosowanych przez Sąd I instancji przy zasądzeniu na rzecz powódki należności pracowniczych.

Dodatkowo apelujący zarzucił Sądowi I instancji naruszenie art. 97 § 1 k.p. w zw. z art. 22 § 1² k.p. zarzucając jego niewłaściwe zastosowanie. Należy zaznaczyć, że obowiązek wynikający z art. 97 § 1 k.p. jest obowiązkiem spoczywającym na pracodawcy. W przypadku ustania stosunku pracy to pracodawca zobowiązany jest do wystawienia byłemu już pracownikowi świadectwa pracy. Skoro więc jak ustalił Sąd Rejonowy stosunek łączący pozwaną i powódkę był stosunkiem pracy – który to pogląd Sąd Okręgowy w pełni podziela - to wskutek tego należy uznać ten zarzut za chybiony.

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