

Wyrok z dnia 10 stycznia 2014 r.

III PK 44/13

Zawarcie przez pielęgniarkę zatrudnioną na podstawie umowy o świadczenie usług (na tzw. kontrakcie) umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej za szkody, jakie mogą powstać w wyniku udzielenia przez nią świadczeń zdrowotnych, może świadczyć, że łączy ją z podmiotem leczniczym umowa cywilnoprawna, a nie umowa o pracę.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Maciej Pacuda.

Sąd Najwyższy, w sprawie z powództwa Katarzyny B. przeciwko „M.” Usługi Medyczne Spółce z o.o. w P. o ustalenie istnienia stosunku pracy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 stycznia 2014 r., skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 30 listopada 2012 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Szczecinie-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie - Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 18 lipca 2012 r. [...], oddalił powództwo Katarzyny B. przeciwko „M.” Usługi Medyczne Spółce z o.o. w P. o ustalenie stosunku pracy. Powódka domagała się ustalenia, że wbrew postanowieniom zawartej umowy łączył ją z pozwaną Spółką w okresie od 2 kwietnia 2009 r. do 31 stycznia 2011 r. stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pielęgniarki. Biorąc pod uwagę nie tyle samą treść zawartej umowy, ile okoliczności jej zawarcia i sposób wykonywania, należy przyjąć, że strony łączył stosunek pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że przed zawarciem

umowy zlecenia powódka zarejestrowała indywidualną praktykę pielęgniarską, a następnie wykupiła polisę ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej. Prawo dopuszcza wykonywanie zawodu pielęgniarki na podstawie indywidualnej praktyki. Zawierając z pozwaną umowę zlecenia, powódka wybrała jedną z możliwości świadczenia swoich usług.

Sąd Rejonowy ustalił, że 9 marca 2009 r. powódka została wpisana do ewidencji działalności gospodarczej. Jako przedmiot działalności podano „praktykę pielęgniarek i położnych”. Następnie 2 kwietnia 2009 r. strony zawarły pisemną umowę, bez nadawania jej tytułu, w której oznaczono zleceniodawcę (pozwaną) i zleceniobiorcę (powódkę). Przedmiotem umowy miało być wykonywanie świadczeń z zakresu medycyny pracy. Strony postanowiły, że świadczenia będą wykonywane w przychodni zleceniodawcy w P., w dni robocze, w godzinach od 8⁰⁰ do 16⁰⁰. Wynagrodzenie określono na kwotę 2.000 zł. Zleceniobiorca miał ponosić pełną odpowiedzialność za szkody powstałe w wyniku niewłaściwego wykonania świadczeń zdrowotnych, w związku z czym zobowiązał się do zawarcia umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej. W załączniku do umowy określono szczegółowe zadania pielęgniarki, obejmujące także działalność zabiegową. W jej ramach powódka miała wykonywać zabiegi pielęgniarskie zlecone przez lekarza, w tym szczepienia ochronne. Dwukrotnie - 27 stycznia 2010 r. i 13 października 2010 r. - powódka zwracała się do strony pozwanej o podwyżkę wynagrodzenia. Drugi wniosek uzasadniła kończącym się okresem ulgowych składek ubezpieczenia społecznego z tytułu wykonywanej działalności gospodarczej. Nie domagała się zawarcia umowy o pracę w miejsce dotychczasowej umowy zlecenia. Początkowo powódka miała obowiązek pracować od 8⁰⁰ do 16⁰⁰, później jej dzienny wymiar pracy zmniejszono do 7 godzin i 35 minut, podobnie jak w przypadku innych pielęgniarek. Nie zakładano możliwości kończenia pracy przez powódkę wcześniej niż o przewidzianej godzinie zakończenia pracy przychodni. Jeżeli powódka chciała wyjść wcześniej, mogła to zrobić za zgodą Marii T., lekarza medycyny pracy. Nie musiała później odpracować tego czasu. Powódka była wpisywana do harmonogramu pracy pielęgniarek w celu skoordynowania pracy całego personelu pielęgniarskiego. Nie podpisywała natomiast list obecności, nie była objęta ewidencją czasu pracy. Nie obejmowały jej regulamin pracy i regulamin wynagradzania obowiązujące u strony pozwanej. W razie niemożności świadczenia pracy pielęgniarki, powódka była uprawniona przysłać na swoje zastępstwo inną osobę z zarejestrowaną indywidualną praktyką pielęgniarską, nie-

związaną umową z pozwaną. W takim wypadku wynagrodzenie za czas zastępstwa zostałyby wypłacone powódce. Możliwość zastępstwa była stosowana przez pozwaną wobec wszystkich lekarzy i pielęgniarek „kontraktowych” - zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę. Powódka nigdy nie skorzystała z możliwości przysłania zastępcy. Na co dzień powódka współpracowała z kierownikiem do spraw medycznych i lekarzem medycyny pracy - Marią T. Ta współpraca polegała na określaniu powódce bieżących zadań przez Marię T.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Sąd podkreślił, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego; praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Oceny charakteru stosunku prawnego dokonuje się między innymi na podstawie analizy woli stron, w tym wyrażonej w nazwie, jaką strony nadały umowie. W rozpoznawanej sprawie strony zawarły umowę, którą same nazwały „umową zlecenia”, co nie wynika z jej tytułu, lecz z oznaczenia stron jako zleceniodawcy i zleceniobiorcy. Powódka w wyraźny sposób uzewnętrzniła swoją wolę, zawierając taką a nie inną umowę. Jako osoba z wyższym wykształceniem miała wystarczającą świadomość treści dokonanej czynności prawnej, tym bardziej, że poprzedziła ją zarejestrowaniem indywidualnej praktyki pielęgniarskiej. Twierdzenia powódki o rzekomej przymusowej sytuacji przy zawieraniu umowy, wynikającej z istnienia rynku pracy pracodawcy, nie przystają do realiów zatrudniania pielęgniarek. W trakcie obowiązywania umowy powódka nie wnioskowała o zawarcie umowy o pracę. Dwukrotnie zwróciła się o podwyżkę wynagrodzenia, ale nie wspomniała o woli zawarcia umowy o pracę. To także potwierdza zgodny zamiar stron zawarcia umowy cywilnoprawnej.

Sąd Rejonowy odniósł się również do prawnej dopuszczalności zawierania umów cywilnoprawnych w ramach specyfiki zawodu pielęgniarki. Zawód ten w spornym okresie (od 2 kwietnia 2009 r. do 31 stycznia 2011 r.) regulowała ustawa z dnia 5 lipca 1996 r. o zawodzie pielęgniarki i położnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 151, poz. 1217 ze zm.), która w art. 2 stanowiła, że zawód pielęgniarki jest zawodem samodzielnym, a jego wykonywanie polega na udzielaniu przez osobę wykwalifikowaną świadczeń zdrowotnych. „Samodzielnosci” pielęgniarki nie neguje to, że jest ona zobowiązana do wykonywania zleceń lekarskich odnotowanych w dokumentacji medycznej (art. 22 ust. 1 tej ustawy). Podporządkowanie administracyjne i wynikające stąd konsekwencje prawne nie stoją na przeszkodzie samodzielności zawodu pielęgniarki, gdyż również lekarz na oddziale szpitalnym podlega ordynatorowi i musi

realizować ustalony przez niego przebieg leczenia, a może być zatrudniony „na kontrakcie”. Według art. 24a i art. 25 ustawy, indywidualna praktyka pielęgniarska jest działalnością regulowaną w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, której podjęcie jest dopuszczalne po uzyskaniu wpisu do odpowiedniego rejestru, prowadzonego przez właściwą okręgową radę pielęgniarek i położnych oraz wpisu do ewidencji działalności gospodarczej (art. 25 ust. 2 pkt 4). Ustawa o zawodzie pielęgniarki i położnej od samego początku jej obowiązywania przewidywała możliwość wykonywania zawodu pielęgniarki na podstawie umów o pracę albo umów cywilnoprawnych z podmiotami innymi niż zakłady opieki zdrowotnej. Po wejściu w życie ustawy z dnia 10 grudnia 1998 r. o zmianie ustaw o zakładach opieki zdrowotnej, o zawodzie lekarza, o zawodach pielęgniarki i położnej, o szkolnictwie wyższym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 162, poz. 1115) wykonywanie zawodu pielęgniarki na podstawie kontraktu stało się możliwe także w zakładach opieki zdrowotnej (art. 25 ust. 6, a po kolejnej nowelizacji wprowadzonej ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o swobodzie działalności gospodarczej, Dz.U. Nr 173, poz. 1808 ze zm. - art. 25 ust. 8), ponadto wprowadzono nową instytucję prawną - praktykę grupową w formie spółki cywilnej lub partnerskiej i tylko ta ostatnia praktyka nie mogła być wykonywana w zakładach opieki zdrowotnej na podstawie kontraktu (art. 27a ust. 1). Dopuszczalność zatrudniania pielęgniarek (przy całej specyfice ich pracy) na podstawie umów cywilnoprawnych potwierdził także art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.) obowiązujący do 1 lipca 2011 r., zgodnie z którym zakład opieki zdrowotnej i inne organy opieki zdrowotnej mogą udzielać zamówienia na świadczenia zdrowotne osobie wykonującej zawód medyczny w ramach indywidualnej praktyki na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że nazwanie umowy „umową zlecenia”, choć nieobojętne z punktu widzenia interpretacji woli stron, nie przesądza jeszcze o charakterze stosunku prawnego i nie stanowi przeszkody do zakwalifikowania jej jako umowy o pracę, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22¹ k.p. W sytuacji, gdy strony wyraźnie wyartykułowały swoją wolę na piśmie, niezbędnym warunkiem dla zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę miały charakter przeważający. W orzecznictwie przyjmuje się, że do tych cech należy przede wszystkim pod-

porządkowanie pracownika, wymóg osobistego świadczenia pracy, obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy oraz dobrowolność, odpłatny charakter zatrudnienia i świadczenie pracy w sposób ciągły.

Sąd pierwszej instancji uznał za bezsporne, że powódka świadczyła pracę na rzecz pozwanej Spółki dobrowolnie i za wynagrodzeniem oraz w sposób ciągły. Jednak z poczynionych ustaleń wynika, że w stosunku prawnym łączącym strony brak było innych istotnych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy, wymóg osobistego świadczenia pracy oraz pełne podporządkowanie organizacyjne i służbowe pracownika. Z pisemnej umowy stron wynika, że powódka ponosiła pełną odpowiedzialność cywilną za szkodę powstałą w wyniku nieprawidłowego wykonywania świadczeń zdrowotnych - niezależnie od umyślności. Potwierdzała to polisa ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej, którą wykupiła powódka. Pełna odpowiedzialność cywilna osoby zatrudnionej oznacza, że ryzyko działalności prowadzonej przez podmiot zatrudniający zostało przerzucone przynajmniej częściowo na drugą stronę, w odróżnieniu od umowy o pracę, w której całe ryzyko spoczywa na pracodawcy. Odmienne niż w analizowanej sytuacji, pracownik ponosi pełną odpowiedzialność z reguły tylko w razie umyślnego wyrządzenia szkody.

W ocenie Sądu Rejonowego, o braku możliwości zakwalifikowania badanego stosunku prawnego jako pracowniczego w największym stopniu zadecydowała możliwość zastąpienia powódki przy wykonywaniu powierzonych jej zadań przez wskazaną przez nią osobę trzecią, za przyzwoleniem strony pozwanej. Co prawda umowa zawarta na piśmie nie odnosiła się bezpośrednio do tej kwestii, jednak świadkowie Bożena S., Maria T. oraz przesłuchany w charakterze strony pozwanej Mariusz T. zeznali, że taka możliwość po stronie powódki istniała. Z relacji tych osób wynika, że powódka - będąc pielęgniarką zatrudnioną na podstawie umowy cywilnoprawnej - tak samo jak inni lekarze i pielęgniarki zatrudnieni „na kontrakcie” mogła przysłać na zastępstwo wskazaną przez siebie inną pielęgniarkę z zarejestrowaną indywidualną praktyką pielęgniarską, bez potrzeby zawierania z pozwaną Spółką osobnej umowy. Wynagrodzenie byłoby wówczas płatne na rzecz powódki. Świadkowie i pozwany zeznali przy tym, że takie zastępstwa personelu kontraktowego były stosowane już od dłuższego czasu. Świadkowie Helena K. i Małgorzata K.-P. zeznały, że nie mają wiedzy o możliwości zastępstwa, lecz jednocześnie nie wykluczyły tego wariantu. Bez znaczenia przy tym pozostaje, że w całym okresie zatrudnienia powódka fak-

tycznie nie skorzystała z tej możliwości, ponieważ istotne jest, że taką możliwość miała. Samo uprawnienie do zastąpienia osobą trzecią, niezależnie od jego faktycznego wykorzystania, jest obce stosunkowi pracy, a dopuszczalne przy umowach cywilnoprawnych.

Oceniając podporządkowanie powódki w zakresie czasu pracy, Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka była zobowiązana pracować w określonych godzinach działalności przychodni i nie mogła skracać wyznaczonego dnia pracy. Za zgodą bezpośredniej przełożonej Marii T. mogła jednak wyjść wcześniej lub otrzymać dzień wolny, którego nie musiała odpracować. Powódka nie miała obowiązku wypracowania normy czasu pracy - jak to ma miejsce w ramach umowy o pracę. Powódki nie dotyczyła lista obecności. Widniała jedynie w harmonogramie pracy pielęgniarek, który służył koordynacji obsługi pielęgniarskiej całej przychodni.

W ocenie Sądu Rejonowego podporządkowanie powódki w stosunku do lekarki Marii T., przejawiające się w wydawaniu poleceń i kierowaniu powódki do różnych zadań, również spoza określonego na piśmie zakresu obowiązków, było bliskie stosunkowi pracy, lecz w sytuacji braku obowiązku osobistego świadczenia pracy, braku pełnego podporządkowania co do czasu pracy i pełnej odpowiedzialności za szkodę, nie mogło samodzielnie przesądzić o istnieniu stosunku pracy. Sąd może ustalić, że umowa nazwana umową zlecenia jest stosunkiem pracy tylko wtedy, gdy pracownicze cechy zatrudnienia dominują w jej treści. Jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. możliwość zastąpienia przez osobę trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zarzucając naruszenie: (-) art. 22 k.p. przez jego błędną wykładnię i nieprawidłowe przyjęcie, że powódka nie świadczyła pracy w ramach umowy o pracę; (-) art. 2 oraz art. 24 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej w związku z art. 22 k.p. przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że powódka nie świadczyła pracy na podstawie umowy o pracę; (-) art. 65 § 2 k.c. przez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie, że strony nie łączyła umowa o pracę; (-) art. 233 k.p.c. przez dowolną ocenę dowodów oraz pominięcie zeznań świadków Heleny K. i Małgorzaty K.-P. oraz zeznań powódki w zakresie dotyczącym możliwości zastępstwa powódki przez osobę trzecią, pominięcie okoliczności, że koszty związane z kursami doszkalającymi powódkę miał ponosić pracodawca, co dowodzi, że łączący powódkę z pozwaną stosunek prawny miał charakter umowy o

pracę, przyjęcie, że chociaż powódka służbowo podległa Marii T. i podporządkowanie to było charakterystyczne dla stosunku pracy, między stronami nie doszło do zawarcia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie wyrokiem z 30 listopada 2012 r. [...] uwzględnił apelację powódki i zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że ustalił, iż w okresie od 2 kwietnia 2009 r. do 31 stycznia 2011 r. powódkę łączył ze stroną pozwaną stosunek pracy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo zebrał materiał dowodowy, jednak jego ustalenia faktyczne okazały się w części nieprawidłowe i doprowadziły do błędnych wniosków zawartych w rozważaniach prawnych, co zaowocowało niewłaściwym rozstrzygnięciem.

Sąd drugiej instancji dokonał swoich własnych ustaleń. Stwierdził, że przed zatrudnieniem w pozwanej Spółce powódka przez 1,5 miesiąca pozostawała bez pracy. Postępowanie kwalifikacyjne prowadzone przez pozwaną Spółkę dotyczyło wyłącznie zatrudnienia pielęgniarki w ramach umowy cywilnoprawnej. Prezes zarządu pozwanej, Mariusz T., zdecydował się zatrudnić powódkę po odbyciu z nią drugiej rozmowy kwalifikacyjnej. W czasie rozmowy dotyczącej zatrudnienia Mariusz T. stwierdził, że będzie się ono opierało na prowadzonej przez powódkę działalności gospodarczej (której wówczas jeszcze nie prowadziła) oraz że po pewnym okresie pracy będzie możliwe przekształcenie zawartej umowy cywilnej w umowę o pracę na ułamek etatu. Powódka zobowiązana była do osobistego świadczenia pracy dla pozwanej. Przełożoną powódki była kierowniczka przychodni Maria T., polecenia wydawała jej też pielęgniarka koordynująca Helena K. i prezes zarządu Mariusz T. Powódka wykonywała pracę w sposób ciągły i podporządkowany. Jeżeli chciała wcześniej opuścić miejsce pracy, musiała uzyskać na to zgodę przełożonej Marii T. Wówczas zastępstwo za powódkę organizowała pielęgniarka koordynująca Helena K. W razie nieobecności powódki, z powodu choroby czy szkoleń, zastępstwo za nią organizowała pozwana i pozwana za nie płaciła. W czasie szkolenia zastępowała powódkę Danuta P., pielęgniarka zatrudniona u pozwanej. Powódka zarabiała co miesiąc tę samą kwotę bez względu na to, ile i jakie obowiązki w danym miesiącu wykonała. Pozwana za okres, kiedy powódka uczestniczyła w szkoleniu (6-10 września 2010 r.), zapłaciła jej pełne wynagrodzenie. Jedynie w okresach, kiedy powódka była chora (grudzień 2010 r.) lub korzystała z dni wolnych, otrzymywała za dany miesiąc niższą kwotę wynagrodzenia. W pisemnej umowie zawartej z powódką przez pozwaną

Spółkę ani też w ustnych uzgodnieniach z Mariuszem T. nie przewidziano, że istnieje możliwość zastępowania powódki przez osobę trzecią. W szczególności o takiej możliwości nie wiedziała ani powódka, ani jej bezpośrednia przełożona, ani pielęgniarka koordynująca Helena K. Nigdy nie zdarzyło się, aby pielęgniarka kontraktowa organizowała sobie sama zastępstwo. Powódka była podporządkowana pozwanej Spółce w zakresie czasu pracy, miejsca świadczenia pracy i zakresu wykonywanych obowiązków, które były jej na bieżąco zlecane przede wszystkim przez Marię T., ale również przez Helenę K. Musiała przebywać w pracy przez wyznaczony czas, bez względu na to czy wykonała już obowiązki wynikające z pisemnej umowy zawartej z pozwaną, ponieważ mogły się pojawić do wykonania również inne obowiązki, nieobjęte łączącą ją z pozwaną Spółką pisemną umową. Powódka wykonywała pracę nie tylko pielęgniarki z zakresu medycyny pracy, ale w razie potrzeby zastępowała innych pracowników oraz wykonywała inne prace nieobjęte pisemną umową. Powódka pracowała w pomieszczeniach należących do pozwanej, na sprzęcie pozwanej, za który odpowiadała materialnie. W dniu 3 września 2010 r. strony podpisały „umowę o naukę”, na podstawie której powódka zobowiązała się do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i w związku z tym do uczestniczenia w dwóch kursach. Pozwana skierowała powódkę na szkolenia, zobowiązała się do ich opłacenia i zapewnienia powódce na ich czas dni wolnych z prawem do wynagrodzenia. Powódka zobowiązała się zaś do przepracowania u pozwanej co najmniej trzech lat od ukończenia ostatniego kursu.

Sąd Okręgowy dokonał częściowo odmiennej oceny dowodów zgromadzonych w sprawie, ponadto uwzględnił te dowody, które zostały przez Sąd Rejonowy pominięte. Uznał za uzasadniony zarzut powódki dotyczący naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną ocenę materiału dowodowego i pominięcie zeznań świadków Heleny K. i Małgorzaty K.-P. oraz powódki w zakresie dotyczącym możliwości zastępstwa powódki przez osobę trzecią oraz pominięcie okoliczności, że koszty związane z kursami doszkalającymi powódkę miał ponosić pracodawca.

Odnosnie do obowiązku osobistego wykonywania pracy przez powódkę, na podstawie oceny zebranych dowodów Sąd Okręgowy doszedł do przeciwnych wniosków. Sąd Rejonowy przy ustalaniu tej kwestii oparł się na zeznaniach świadków Bożeny S. i Marii T. oraz przesłuchanego za stronę pozwaną Mariusza T., pomijając (bez wskazania przy tym przyczyn tego pominięcia) zeznania powódki oraz świad-

ków Heleny K. i Małgorzaty K.-P. Zeznania świadków Marii T. i Mariusza T., ocenione przez Sąd Rejonowy jako potwierdzające brak obowiązku osobistego świadczenia pracy przez powódkę, wbrew ustaleniom tego Sądu, nie potwierdzają - czy to w ogóle (Maria T.), czy też w wystarczającym stopniu (Mariusz T.) - tej okoliczności. Powódka kategorycznie zaprzeczyła, aby wiedziała o takiej możliwości. W ocenie Sądu drugiej instancji niezrozumiałe jest oparcie przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych na niejasnych, a przez to niewiarygodnych, zeznaniach świadka Bożeny S., która na wiele pytań dotyczących sposobu wykonywania przez powódkę pracy nie potrafiła udzielić odpowiedzi. W ważnej dla rozstrzygnięcia sprawy kwestii osobistego świadczenia pracy przez powódkę Sąd nie może opierać się na domysłach. O możliwości wyznaczenia zastępstwa przez samą powódkę nie słyszała także pielęgniarka koordynująca, Helena K., której zeznania Sąd Rejonowy opisał jako niewykluczające takiej możliwości, mimo że świadek nic takiego nie zeznała, co więcej powiedziała, że nigdy się nie zdarzyło, żeby jakakolwiek pielęgniarka kontraktowa chciała przysłać inną osobę na swoje zastępstwo. Podobnie o możliwości zastępowania powódki przez wskazaną przez powódkę osobę nie słyszała kolejna pracownica pozwanej Małgorzata K.-P.

W opisanych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał za pozbawione podstaw w zgromadzonym materiale dowodowym ustalenie Sądu Rejonowego co do braku występowania w stosunku prawnym łączącym strony obowiązku osobistego świadczenia przez powódkę pracy dla pozwanej. Ze wszystkich zgromadzonych w sprawie dowodów wynika, że powódka była zobowiązana do osobistego świadczenia pracy na rzecz pozwanej. Innej możliwości nie przewidywała ani zawarta z nią na piśmie umowa, ani ustne jej doprecyzowanie przez prezesa pozwanej Spółki. Powódka świadczyła swoją pracę zawsze osobiście, a w razie jej nieobecności to pozwana organizowała zastępstwo.

Sąd Okręgowy ocenił, że w stosunku prawnym łączącym strony wystąpiły ponadto wszystkie pozostałe cechy stosunku pracy, w tym podporządkowanie służbowe i organizacyjne powódki wobec pozwanej, na co wskazuje wydawanie powódce bieżących poleceń i zlecanie zadań przez Marię T., obowiązek przebywania powódki w pracy nawet po wykonaniu swojej pracy (w godzinach, kiedy trwała poranna zmiana), obowiązek zastępowania innych pracowników pozwanej, wykonywanie wielu czynności wykraczających poza pisemną umowę stron. Powódka w czasie wyznaczonym przez pozwaną pozostawała w jej dyspozycji, a jeśli wykonała swoją pracę, poma-

gała innym pracownikom przy realizacji ich zadań. Każde wcześniejsze opuszczenie pracy musiało zostać zgłoszone i uzgodnione z przełożoną Marią T., która musiała wiedzieć, jakim zespołem pracowników w danej chwili dysponuje.

Poza faktem zawarcia umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej przez powódkę trudno stwierdzić, żeby powódka została w inny sposób obciążona ryzykiem prowadzenia zakładu pracy. Pozwana zapewniała jej bowiem miejsce pracy, materiały do pracy i sprzęt, za który powódka odpowiadała materialnie (tak jak inni pracownicy). Tak jak z innymi pracownikami zawarto z powódką umowę o naukę (szkolenie), na podstawie której pozwana miała opłacić przewidziane w umowie dwa kursy (szkolenia), a nawet płacić powódce za nieobecność w pracy z powodu uczestnictwa w szkoleniach, zaś powódka zobowiązała się przepracować dla pozwanej Spółki trzy lata po zakończeniu tych szkoleń. Pozwana, mimo udziału powódki w szkoleniu we wrześniu 2010 r., wypłaciła jej za ten miesiąc pełną kwotę wynagrodzenia. Trudno w takiej sytuacji mówić o obciążeniu powódki pełnym ryzykiem prowadzenia działalności gospodarczej, szczególnie w sytuacji, gdy również w razie nieobecności powódki z innych powodów (choroba, wolne), to na pozwanej spoczywał obowiązek organizowania zastępstw i dbania o to, aby usługi pielęgniarские z zakresu medycyny pracy świadczone były nieprzerwanie. Faktycznie to na pozwanej spoczywało główne ryzyko prowadzenia działalności przez powódkę.

Sąd Okręgowy podzielił również argumenty apelującej co do tego, że błędne jest stwierdzenie Sądu Rejonowego, że ze względu na brak wykwalifikowanej kadry na rynku pracy pielęgniarки mają wpływ na formę swojego zatrudnienia i że w konsekwencji zawarcie umowy cywilnoprawnej z pozwaną odbyło się za pełną aprobatą powódki. Uwadze Sądu Rejonowego uszło, że przed zawarciem z pozwaną umowy powódka przez 1,5 miesiąca pozostawała bez zatrudnienia, zaś całe postępowanie kwalifikacyjne zorganizowane przez pozwaną dotyczyło wyłącznie zatrudnienia w ramach umowy cywilnoprawnej. Do zatrudnienia powódki doszło dopiero po drugiej rozmowie kwalifikacyjnej z prezesem pozwanej Spółki. W konsekwencji powódka nie miała żadnego wpływu na wybór formy swojego zatrudnienia, forma ta została jej narzucona przez pozwaną. Sąd pierwszej instancji pominął również zeznania powódki dotyczące złożonej jej przez Mariusza T. w trakcie procedury kwalifikacyjnej obietnicy zawarcia z nią po pewnym czasie umowy o pracę na ułamek etatu. Propozycja ta tylko potwierdza, w kontekście ciągłego rozszerzania obowiązków powódki, że jedyną przyczyną zawarcia z nią umowy cywilnoprawnej w miejsce umowy o

pracę były względy finansowe, tj. ponoszenie przez pozwaną mniejszych kosztów pracy powódki.

Ostatecznie Sąd drugiej instancji uznał, że w stosunku prawnym łączącym powódkę z pozwaną występowały przede wszystkim, a na pewno przeważały, cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, tj. obowiązek osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy pod względem czasu i miejsca wykonywania pracy, dyspozycyjność, ciągłość i odpłatność pracy; ponadto pozwaną w znacznej mierze obciążało ryzyko prowadzenia działalności przez powódkę.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia przepisów prawa procesowego, a mianowicie: art. 382, art. 316 § 1, art. 328 § 2 i art. 232 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., przez dokonanie ustaleń faktycznych z naruszeniem przepisów prawa, co polegało na: a) przyjęciu, że powódka nie mogła przedstawić innej osoby na zastępstwo, podczas gdy sama powódka twierdziła, że nie wiedziała o takiej możliwości, a nie że takiej możliwości nie miała; przytoczone przez Sąd Okręgowy fragmenty zeznań świadków nie potwierdzają, że w stosunku prawnym łączącym strony nie istniała możliwość zastępstwa powódki przez osobę trzecią; b) przyjęciu, że powódka nie ponosiła ryzyka związanego z prowadzeniem swojej działalności, podczas gdy była ona ubezpieczona od odpowiedzialności cywilnej, zatem ponosiła ryzyko związane z wykonywaniem usług dla pozwanej; c) przyjęciu, że powódka pozostawała w sytuacji przymusowej, podczas gdy materiał dowodowy zgromadzony przez Sąd pierwszej instancji nie dawał podstaw do takich ustaleń, a własnego postępowania dowodowego Sąd Okręgowy nie prowadził; 2) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: art. 22 § 1, art. 22 § 1¹ i art. 22 § 1² k.p. w związku z art. 2, art. 4 ust. 1 i 2, art. 25 ust. 1, 2, 3, 4 i 5 obowiązującej w spornym okresie ustawy z dnia 5 lipca 1996 r. o zawodzie pielęgniarki i położnej, przez ocenę podstaw zatrudnienia powódki bez uwzględnienia, wynikającej z powołanych przepisów ustawy o zawodzie pielęgniarki i położnej, specyfiki zawodu pielęgniarki; w szczególności bez uwzględnienia, wynikającej z powołanych przepisów, samodzielności zawodu pielęgniarki oraz wynikającej z art. 25 ust. 4 pkt 2 tej ustawy *a contrario* okoliczności, że pielęgniarka, która nie świadczy praktyki wyłącznie w miejscu wezwania, nie musi dysponować własnym sprzętem.

Pełnomocnik skarżącej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie

sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona, co doprowadziło do uchylecia zaskarżonego orzeczenia. Nie przesądziły o tym jednak zarzuty naruszenia prawa procesowego podniesione w skardze. W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma podstaw do postawienia zarzutu, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie poddaje się kontroli w ramach postępowania kasacyjnego (art. 328 § 2 k.p.c.). Można bowiem ocenić, z jakich przyczyn Sąd odwoławczy zajął takie, a nie inne stanowisko w przedmiocie oceny zgromadzonego materiału dowodowego (art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c.), którego odmienną ocenę chciałby widzieć skarżący. Nawet gdyby ocena ta była wadliwa, a poczynione w związku z nią ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego były nieprawidłowe, uchylałoby się to spod kontroli Sądu Najwyższego przeprowadzanej w ramach postępowania kasacyjnego (art. 393³ § 3 k.p.c.). Sąd Najwyższy nie jest powołany do kontrolowania oceny wiarygodności zeznań świadków lub stron. Zarzut pominięcia przez Sąd Okręgowy części materiału procesowego nie został połączony z prawidłowymi zarzutami - z pewnością kwestii tej nie dotyczą ani art. 316 § 1 k.p.c., ani art. 232 k.p.c.

W orzecznictwie przyjmuje się, że zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny jedynie wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów konstrukcyjnych wymienionych w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej. To, czy sprawa została wadliwie, czy prawidłowo rozstrzygnięta, nie zależy bowiem od tego, jak zostało napisane uzasadnienie, co znajduje potwierdzenie w art. 393¹⁴ k.p.c., zgodnie z którym Sąd Najwyższy oddala skargę kasacyjną także wtedy, gdy mimo błędnego uzasadnienia orzeczenie odpowiada prawu. Z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego można wyprowadzić, które fakty Sąd ten uznał za udowodnione, na których dowodach się oparł, dlaczego innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd wyjaśnił także podstawę prawną wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. W istocie zarzuty wiązane w rozpoznawanej skardze z naruszeniem art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. dotyczą nieuwzględnienia przez Sąd niektórych do-

wodów, wadliwej oceny innych oraz niezastosowania określonych przepisów prawa materialnego, co nie mieści się w zakresie naruszenia tego przepisu.

Skarga kasacyjna ma jednak uzasadnione podstawy. Dotyczy to przede wszystkim zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Artykuł 22 § 1¹ k.p. nie wprowadza ani domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy (zatrudnienia), ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia. Stanowi jedynie o znaczeniu nazwy umowy dla jej kwalifikacji prawnej. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron (wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627), znajdująca odzwierciedlenie w nazwie nadanej umowie przez strony oraz w sposobie ukształtowania wzajemnych zobowiązań. To wola stron w ramach przyznanej im przez prawo autonomii decyduje o podstawie zatrudnienia. Artykuł 353¹ k.c., skorygowany zasadą uprzywilejowania pracownika, odnosi się także do umowy o pracę. O wyborze podstawy zatrudnienia decyduje więc przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Zgodny zamiar stron powinien być oceniany przy uwzględnieniu okoliczności istniejących w chwili zawierania umowy, a nie przez zdarzenia późniejsze. Nie można jednak wykluczyć, że umowa zawarta przez strony jako umowa prawa cywilnego (np. umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług), przekształci się w czasie jej wykonywania w umowę o pracę, ze względu na sposób jej wykonywania charakterystyczny dla stosunków pracy (art. 22 § 1 k.p.). Tego rodzaju konwersja wymaga jednak co najmniej zgodnych oświadczeń woli stron, choćby wyrażonych tylko w sposób dorozumiany (art. 60 k.c., *per facta concludentia*). W rozpoznawanej sprawie przyjęcie tego rodzaju konwersji musiałoby się wiązać z wyraźnym ustaleniem, że w pewnym momencie (albo po upływie pewnego czasu) umowa zawarta przez strony jako umowa o świadczenie usług, do której mają zastosowanie przepisy o zleceniu, została przekształcona w związku ze sposobem jej wykonywania w umowę o pracę. Tego rodzaju tezy jednak Sąd Okręgowy nie stawia (nie prowadził w tym kierunku ustaleń faktycznych ani nie dokonał oceny prawnej). Należy zatem przyjąć, że strony wyraziły świadomie swoją (zgodną) wolę nadania określonej treści (a przez to także charakteru prawnego) łączącej je umowie już w chwili jej zawarcia.

Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 310), np. na podstawie

umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Przepis art. 22 § 1 i 1¹ k.p. nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (np. umowy agencyjnej, umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2008 r., I PK 182/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 60).

Przedstawione powyżej ogólne założenia dotyczące związków między umową o pracę i umową cywilnoprawną mają istotne znaczenie w rozpoznawanej sprawie ze względu na to, że praca pielęgniarki może być świadczona zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie tzw. kontraktu, czyli umowy prawa cywilnego (najczęściej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu). Strony (powódka i pozwana Spółka) zawarły 2 kwietnia 2009 r. umowę, której nie nadały nazwy, ale określiły w niej pozwaną jako zleceniodawcę a powódkę jako zleceniobiorcę. Przewidziały również, że w sprawach nieunormowanych w umowie mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. Przed zawarciem umowy powódka zarejestrowała indywidualną praktykę pielęgniarską. W umowie zlecenia nałożono na powódkę obowiązek zawarcia we własnym imieniu umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej za szkody, jakie mogą powstać przy wykonywaniu przez nią świadczeń medycznych - i powódka taką umowę zawarła (wykupiła polisę OC). W czasie trwania umowy powódka nie domagała się zawarcia umowy o pracę, chociaż dwukrotnie domagała się podwyższenia wynagrodzenia, uzasadniając to upływem okresu opłacania niższych składek na ubezpieczenia społeczne przez osobę prowadzącą działalność gospodarczą. Miała zatem świadomość, na jakich zasadach wykonuje pracę polegającą na świadczeniu usług na rzecz pozwanej Spółki. Ustalenia te doprowadziły Sąd Rejonowy do oceny, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej, a powódka miała świadomość zarówno treści podjętej czynności prawnej, jak i jej skutków.

W okresie, którego dotyczy sporne zatrudnienie powódki, dopuszczalne było zawieranie z pielęgniarkami umów cywilnoprawnych. Zawód ten w spornym okresie (od 2 kwietnia 2009 r. do 31 stycznia 2011 r.) regulowała ustawa z dnia 5 lipca 1996 r. o zawodzie pielęgniarki i położnej, dalej powoływana jako „ustawa”. Przewidywała ona w art. 2, że zawód pielęgniarki jest zawodem samodzielnym. Według art. 4 ust. 1 tej ustawy, wykonywanie zawodu pielęgniarki polega na udzielaniu przez osobę posiadającą wymagane kwalifikacje, potwierdzone odpowiednimi dokumentami,

świadczeń zdrowotnych, a w szczególności świadczeń pielęgnacyjnych, zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych, rehabilitacyjnych oraz z zakresu promocji zdrowia. Samodzielności zawodu pielęgniarki nie podważa to, że w określonym zakresie w procesie leczenia pielęgniarka jest podporządkowana zleceniom (poleceniom) lekarza. Podporządkowanie administracyjne i wynikające stąd konsekwencje prawne nie stoją jednak na przeszkodzie przyjęcia samodzielności zawodu pielęgniarki, gdyż również lekarz na oddziale podlega ordynatorowi i musi realizować ustalony przez niego przebieg leczenia (por. M. Nesterowicz, Charakter prawny wykonywania zawodu pielęgniarki i odpowiedzialność cywilna za wyrządzone przez nią szkody, *Prawo i Medycyna* 2003 nr 13, s. 117). Dotyczy to zarówno lekarzy zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i lekarzy zatrudnionych na tzw. kontraktach. To samo można odnieść do relacji między pielęgniarką i lekarzem - także pielęgniarka zatrudniona na tzw. kontrakcie (czyli na podstawie umowy cywilnoprawnej), zachowując samodzielność w zakresie wykonywania zawodu pielęgniarki, podlega lekarzowi kierującemu leczeniem i musi realizować ustalony przez lekarza przebieg leczenia. Udzielanie świadczeń zdrowotnych przez pielęgniarkę polega między innymi na realizacji zleceń lekarskich w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji (art. 4 ust. 2 pkt 4 ustawy). Pielęgniarka jest zobowiązana do wykonywania zleceń lekarskich odnotowanych w dokumentacji medycznej (art. 22 ust. 1 ustawy). Dotyczy to w równym stopniu pielęgniarki zatrudnionej w ramach stosunku pracy, jak i pielęgniarki świadczącej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Podporządkowanie zleceniom lekarskim w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji nie sprzeciwia się możliwości wykonywania tego zawodu w ramach indywidualnej praktyki pielęgniarskiej, poza stosunkiem pracy. Także pielęgniarka zatrudniona na podstawie umowy o pracę ma prawo odmówić wykonania zlecenia lekarskiego (art. 22 ust. 5 ustawy). Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że pewien zakres podporządkowania powódki jako pielęgniarki lekarzowi będącemu kierownikiem przychodni nie może być traktowany jako argument przeciwko wykonywaniu przez nią tego zawodu w ramach indywidualnej praktyki pielęgniarskiej na podstawie umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu.

Ustawa z 5 lipca 1996 r. o zawodzie pielęgniarki i położnej dopuszcza prowadzenie indywidualnej praktyki pielęgniarek jako działalności regulowanej w rozumieniu przepisów ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (art. 24a ustawy). Według art. 25 ustawy, pielęgniarka może wykonywać indywidualną

praktykę pielęgniarstwa po uzyskaniu wpisu do rejestru indywidualnych praktyk prowadzonego przez okręgową radę pielęgniarstwa i położnych właściwą ze względu na miejsce wykonywania praktyki (ust. 1). Pielęgniarka wykonująca indywidualną praktykę jest obowiązana między innymi uzyskać wpis do ewidencji działalności gospodarczej (ust. 2). Powódka spełniła powyższe warunki, uzyskując wpis do ewidencji działalności gospodarczej oraz do rejestru indywidualnych praktyk prowadzonego przez okręgową radę pielęgniarstwa i położnych. Było to związane z wymaganiami przedstawionymi przez pozwaną Spółkę, która zaoferowała powódce zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej (na tzw. kontrakcie) i taki kontrakt z nią negocjowała. Prezes Mariusz T., prowadzący rozmowy z powódką w imieniu pozwanej Spółki, wyraźnie i jednoznacznie uprzedzał, że może być z nią zawarta tylko umowa cywilnoprawna. Dopuszczalność zatrudniania pielęgniarstwa na podstawie umów prawa cywilnego przewidywał także art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, obowiązujący do 1 lipca 2011 r. W chwili zawierania przez strony umowy o świadczenie usług (w której powódkę nazwano zleceniobiorcą a stronę pozwaną zleceniodawcą) taka forma prawna zatrudnienia pielęgniarstwa istniała i była praktykowana od kilku lat. Trudno przyjąć, że powódka nie zdawała sobie sprawy z różnicy między zatrudnieniem typu pracowniczego i zatrudnieniem typu cywilnoprawnego, związanego dodatkowo z wpisem do ewidencji działalności gospodarczej, a następnie zawarciem we własnym imieniu (wymaganej od niej) umowy odpowiedzialności cywilnej za szkody, jakie mogą powstać w związku ze świadczeniem przez nią usług zdrowotnych.

Przytoczenie niektórych przepisów regulujących zatrudnienie pielęgniarstwa w ramach indywidualnej praktyki było konieczne, aby podkreślić, że ze względu na deklarowaną przez ustawę o zawodzie pielęgniarstwa i położnej samodzielność (art. 2, art. 4 ust. 2 pkt 5 ustawy), inaczej należy spojrzeć na cechy stosunku pracy pielęgniarstwa w kontekście możliwości zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej. W każdym razie z samodzielności zawodu pielęgniarstwa (podobnie jak z samodzielności zawodu lekarza, lekarza dentysty, radcy prawnego lub księgowego) nie wynika zakaz zatrudniania pielęgniarstwa na podstawie umowy o pracę. Muszą być jednak spełnione cechy charakterystyczne dla stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), aby można było przyjąć istnienie stosunku pracy.

Prawidłowa wykładnia przepisów ustawy o zawodzie pielęgniarstwa, powołanych w skardze kasacyjnej jako jej podstawy, prowadzi do dwóch wniosków. Po pierwsze,

pielęgniarka wykonuje zawód samodzielny i może wykonywać go zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Niezależnie od formy wykonywania przez pielęgniarkę usług, polegających na udzielaniu świadczeń zdrowotnych (art. 4 ustawy), pozostaje zawsze samodzielną, także wtedy, gdy wykonuje polecenia lekarza - realizuje zlecenia lekarskie w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji (art. 4 ust. 2 pkt 4 ustawy). Po drugie, tylko pielęgniarka, która wykonuje indywidualną praktykę wyłącznie w miejscu wezwania, musi dysponować sprzętem medycznym (ściślej: posiadać sprzęt medyczny umożliwiający udzielanie określonych świadczeń zdrowotnych w miejscu zamieszkania lub stałego pobytu pacjenta - art. 25 ust. 4 pkt 2 ustawy). Sąd Okręgowy jako jedną z istotnych przesłanek dla ustalenia, że strony łączył stosunek pracy, przyjął, że to pozwana udostępniała powódce sprzęt medyczny niezbędny do wykonywania usług przez powódkę. Jednak pielęgniarka wykonująca indywidualną praktykę pielęgniarską w zakładzie opieki zdrowotnej (podmiocie leczniczym) nie ma obowiązku posiadania własnego sprzętu medycznego, co oznacza, że to zakład opieki zdrowotnej udostępnia taki sprzęt pielęgniarkom, także zatrudnionym na podstawie umowy o świadczenie usług (na tzw. kontrakcie). Ustawodawca przyjął, że niezależnie od podstawy zatrudnienia (umowa o pracę, umowa cywilnoprawna) sprzęt medyczny jest udostępniany pielęgniarkom przez zakład opieki zdrowotnej. Wyjątek dotyczy pielęgniarek prowadzących indywidualną praktykę pielęgniarską wyłącznie w miejscu wezwania, czyli udzielających określonych świadczeń zdrowotnych w miejscu zamieszkania lub stałego pobytu pacjenta (art. 25 ust. 4 pkt 2 ustawy).

Przepisy ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej dowodzą, że wybór formy zatrudnienia pielęgniarki w zakładzie opieki zdrowotnej został pozostawiony stronom. Na pracę pielęgniarki zawsze składają się te same usługi (świadczenia zdrowotne), określone w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy, niezależnie od formy zatrudnienia.

Rozstrzygnięcie, czy pielęgniarka zawarła z zakładem opieki zdrowotnej umowę o pracę, czy też umowę prawa cywilnego, zależy od stopnia nasilenia występowania w łączącym strony stosunku prawnym takich cech stosunku pracy jak: podporządkowanie pracownika kierownictwu (poleceniom) pracodawcy (w przypadku pielęgniarki nie chodzi przy tym o realizację zleceń lekarskich w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji, ponieważ te ma obowiązek realizować także pielęgniarka kontraktowa), wymóg osobistego świadczenia pracy (bez choćby potencjalnej możliwości zastąpienia inną osobą), obciążenie zatrudniającego ryzykiem prowadzenia

zakładu pracy.

Jeśli chodzi o podporządkowanie kierownictwu pracodawcy, należy zauważyć, że niezależnie od tego, czy praca pielęgniarki jest wykonywana na podstawie umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej, nie jest ona podporządkowana pracodawcy w zakresie sposobu świadczenia usług zdrowotnych, gdyż wyklucza to przepis ustawy stanowiący o samodzielności tego zawodu (art. 2 ustawy). Pielęgniarka podlega pracodawcy wyłącznie w kwestiach administracyjnych (takich jak godziny rozpoczęcia i zakończenia świadczenia pracy) oraz lekarzowi w określonym zakresie w procesie leczenia (art. 4 ust. 2 pkt 4, art. 22 ust. 1 ustawy). W takim samym zakresie musi podlegać zlecniodawcy pielęgniarka wykonująca zawód na podstawie umowy cywilnoprawnej, trudno sobie bowiem wyobrazić, aby nie podlegała zleceniom lekarza albo była w pełni swobodna w zakresie np. opuszczenia placówki medycznej (zakładu opieki zdrowotnej) w dowolnej chwili, skoro jej nieobecność mogłaby w skrajnych przypadkach spowodować zagrożenia dla zdrowia lub życia pacjenta. W tym kontekście należy oceniać obowiązek przebywania powódki w przychodni w godzinach przyjmowania pacjentów i konieczność zgłaszania zlecniodawcy (kierownikowi przychodni, pielęgniarce koordynującej) przypadków wcześniejszego opuszczenia przychodni. Podsumowując, zbadanie kwestii podporządkowania administracyjnego i organizacyjnego pielęgniarki zatrudnionej w przychodni, w której przyjmowani są pacjenci w godzinach pracy przychodni, nie prowadzi do konkluzji, że istnieją jakieś zasadnicze różnice między podporządkowaniem w przypadku zatrudnienia typu pracowniczego oraz wykonywania tego zawodu w ramach umowy o świadczenie usług. W obu przypadkach podporządkowanie pracodawcy i zlecniodawcy może przybrać podobną postać.

Jeśli chodzi o obciążenie zatrudniającego ryzykiem prowadzenia działalności w przypadku placówki medycznej, kwestia ta sprowadza się głównie do ustalenia, kto (zatrudniający czy zatrudniany) odpowiada za szkody powstałe w wyniku udzielania świadczeń zdrowotnych, np. w przypadku błędu w wykonaniu usługi przez pielęgniarkę. Pielęgniarka świadcząca usługi w zakładzie opieki zdrowotnej (podmiocie leczniczym) nie musi dysponować własnym sprzętem, gdyż wymaganie to dotyczy wyłącznie pielęgniarki świadczącej usługi w miejscu wezwania (art. 25 ust. 4 pkt 2 oraz art. 26 i 27 ustawy). Z tej przyczyny ryzyko pracodawcy, rozumiane jako obowiązek udostępnienia pracownikowi sprzętu (aparatury, urządzeń) niezbędnego do pracy, nie występuje w przypadku pielęgniarek zatrudnionych w przychodni, nieza-

leżnie od podstawy świadczenia przez nie usług zdrowotnych, ponieważ zakład opieki zdrowotnej (podmiot leczniczy) ma obowiązek udostępnić sprzęt medyczny na takich samych zasadach zarówno pielęgniarce wykonującej zawód na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umowy cywilnoprawnej. Istotne w kontekście ryzyka obciążającego zatrudniającego lub zatrudnianego jest natomiast wymaganie od pielęgniarki ubezpieczenia własnej odpowiedzialności cywilnej. Jeżeli pielęgniarka zawiera we własnym imieniu umowę ubezpieczenia swojej odpowiedzialności cywilnej za szkody mogące powstać w związku ze świadczeniem przez nią usług zdrowotnych (choćby spowodowane przez nią nieumyślnie), stanowi to podstawę do oceny, że zatrudniającego ją zakładu opieki zdrowotnej (podmiotu leczniczego) nie obciąża ryzyko jej działalności. Gdyby pielęgniarka była pracownikiem, za szkody przez nią wyrządzone (zwłaszcza nieumyślnie) odpowiadałby pracodawca, a zatem nie byłoby potrzeby ubezpieczenia jej odpowiedzialności cywilnej. Skoro pielęgniarka zawiera umowę ubezpieczenia swojej odpowiedzialności cywilnej, może to świadczyć, że nie pozostaje w stosunku pracy z zatrudniającym ją podmiotem leczniczym.

Wreszcie do oceny pozostaje kwestia osobistego świadczenia pracy. Umowa zawarta przez strony na piśmie nie zawierała postanowienia o możliwości zastąpienia powódki jako pielęgniarki przez osobę trzecią. W czasie zatrudnienia powódki u strony pozwanej nie zdarzył się również przypadek, aby powódka poszukiwała kogoś na swoje zastępstwo. Powódka faktycznie świadczyła pracę osobiście, a w razie jej nieobecności (szkolenie, zwolnienie lekarskie, inne przypadki „wolnego”) pozwana Spółka zapewniała jej zastępstwo przez inną pielęgniarkę zatrudnioną w tej samej przychodni. Nie oznacza to jednak, że w ogóle nie istniała (choćby potencjalnie) możliwość zastąpienia powódki przez inną pielęgniarkę prowadzącą indywidualną praktykę pielęgniarską i gdyby powstała taka potrzeba (zastąpienia powódki przez dłuższy czas a nie przez kilka dni), strona pozwana nie oczekiwałaby od powódki znalezienia kogoś (innej pielęgniarki) na zastępstwo. Argumentacja Sądu Okręgowego dotycząca tej kwestii nie jest w związku z tym przekonująca i wystarczająca do przyjęcia bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że przedwcześnie - bez rozważenia wszystkich przedstawionych aspektów wykonywania samodzielnego zawodu pielęgniarki - Sąd Okręgowy ustalił, że strony łączyła umowa o pracę a nie umowa zlecenia. Cywilnoprawny charakter stosunku prawnego łączącego strony może potwierdzać wola zawarcia umowy zlecenia wyrażona w chwili jej zawierania na piśmie.

O świadomości powódki co do rodzaju (charakteru prawnego) zawartej z pozwaną umowy może świadczyć wiele okoliczności: określenie stron umowy (zleceniodawca, zleceniobiorca), podjęcie przez powódkę działalności gospodarczej i uzyskanie wpisu do rejestru indywidualnych praktyk pielęgniarskich w celu uzyskania zdolności do zawarcia umowy zlecenia z pozwaną, posiadanie przez powódkę wyższego wykształcenia i doświadczenia w zawodzie pielęgniarki, co pozwala na przyjęcie jej rozważań co do skutków zawarcia tzw. kontraktu, a nie umowy o pracę, zawarcie przez powódkę umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej za szkody mogące powstać przy wykonywaniu przez nią świadczeń zdrowotnych, brak upominania się o zawarcie umowy o pracę w czasie trwania umowy zlecenia, uzasadnianie wniosku o podwyższenie wynagrodzenia tym, że kończy się okres uiszczania preferencyjnych składek na ubezpieczenia społeczne przez nią jako osobę prowadzącą działalność gospodarczą. Powódka twierdziła, że zawierając z pozwaną umowę nazwaną umową zlecenia, znajdowała się w sytuacji przymusowej, ponieważ lokalny rynek pracy jest rynkiem pracodawcy. Potrzebowała pracy i nie miała wpływu na warunki stawiane przez pozwaną. Ten argument jest wątpliwy w sytuacji pozostawania bez pracy przez okres 1,5 miesiąca. Powódka była uprzedzana, na jakich warunkach zostanie zatrudniona i warunki te przyjęła - nie kwestionowała ich też dopóty, dopóki trwała umowa.

Tych wszystkich okoliczności Sąd Okręgowy nie rozważył w stopniu pozwalającym na oddalenie skargi kasacyjnej. W związku z tym uzasadnione okazały się zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: art. 22 § 1, art. 22 § 1¹ i art. 22 § 1² k.p. w związku z art. 2, art. 4 ust. 1 i 2, art. 25 ust. 1, 2, 3, 4 i 5 ustawy z dnia 5 lipca 1996 r. o zawodzie pielęgniarki i położnej, przez ocenę podstaw zatrudnienia powódki bez uwzględnienia, wynikającej z powołanych przepisów ustawy o zawodzie pielęgniarki i położnej, specyfiki zawodu pielęgniarki.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====