



Sygn. akt I PK 358/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Beata Gudowska

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa Inspektora Pracy działającego na rzecz W.C.
przeciwko Wojewódzkiemu Pogotowiu Ratunkowemu w [...]
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 29 listopada 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...]
z dnia 31 maja 2016 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...]
do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Inspektor Pracy w [...] działający na rzecz powoda W.C. wniósł, na podstawie art. 63¹ k.p.c., pozew o ustalenie, że stosunek prawny łączący Wojewódzkie Pogotowie Ratunkowe w [...] z W. C. był w okresie od dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia 20 lipca 2014 r. stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] wyrokiem z dnia 2 lutego 2016 r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód zawarł z pozwanym w dniu 17 lutego 2009 r. umowę o pracę na okres próbny, na podstawie której został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ratownika medycznego z uprawnieniem do prowadzenia pojazdu uprzywilejowanego. W dniu 17 maja 2009 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2013 r., na tym samym stanowisku. Do zakresu obowiązków powoda w ramach zawartej przez niego umowy o pracę należało m.in.: - przebywanie na terenie stacji pogotowia podczas pełnienia dyżuru, - używanie odzieży ochronnej, - sprawdzanie stanu wyposażenia karetki, - podawanie leków i wykonywanie czynności medycznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami, - w czasie wizyty podawanie leków zaleconych przez lekarza, - zgłaszanie powrotu do stacji, - wypełnianie karty drogowej, - dbanie o powierzony samochód.

Ponadto, Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwany od trzech lat nie zawierał umów o pracę z ratownikami medycznymi. Umowy na czas określony, które w tym czasie uległy rozwiązaniu na skutek upływu czasu, na jaki zostały zawarte, nie były przedłużane. Pozwany zawierał natomiast umowy cywilnoprawne z osobami świadczącymi usługi ratownika.

Pismem z dnia 24 października 2013 r. powód zwrócił się do pozwanego z prośbą o możliwość zmiany umowy o pracę na umowę cywilnoprawną, co umotywował chęcią dalszej pracy na rzecz WPR. Poprosił też o rozwiązanie łączącej go z pozwanym umowy o pracę za porozumieniem stron i zawarcie umowy cywilnoprawnej od dnia 1 grudnia 2013 r. Jako prowadzący działalność gospodarczą pod firmą M. – W. C. złożył następnie ofertę w postępowaniu konkursowym ogłoszonym przez pozwanego w przedmiocie udzielania świadczeń opieki zdrowotnej przez osoby legitymujące się nabyciem fachowych kwalifikacji do

udzielania świadczeń zdrowotnych - ratowników medycznych z uprawnieniami do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych. W dniu 27 listopada 2013 r., w wyniku dokonania przez udzielającego zamówienia wyboru oferty w trybie konkursu ofert, pozwany zawarł z powodem umowę, na mocy której powód przyjął na siebie obowiązek udzielania świadczeń zdrowotnych jako ratownik medyczny z uprawnieniami do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych, zapewnienia stałego utrzymania ładu, porządku, sprawności oraz gotowości do pracy urządzeń, sprzętu, stanowiska wykonywania świadczeń, prowadzenia dokumentacji dotyczącej wykonywanych świadczeń.

W 2013 r. z podobnym jak powód wnioskiem o zmianę podstawy prawnej zatrudnienia zwróciło się do pozwanego 34 pracowników. Wszystkie te wnioski zostały uwzględnione. Warunkiem zawarcia umowy było prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Czynności ratownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę oraz ratownika na umowie o świadczenie usług nie różniły się. Różniła się natomiast organizacja świadczeń i planowanie czasu świadczonych usług. W okresie wykonywania czynności na podstawie umowy cywilnoprawnej w odmienny sposób było ustalane wynagrodzenie powoda, a także jego wypłata. W okresie zatrudnienia pracowniczego pracownicy mieli ustaloną stawkę miesięczną, przysługiwały im dodatki za pracę w niedziele i święta oraz nocą, jak również premie, pracownicy korzystali też z funduszu socjalnego. W ramach zawartego kontraktu obowiązywała natomiast stawka godzinowa bez względu na porę wykonywania czynności, nie było premii, wynagrodzenia urlopowego, chorobowego. Nie przysługiwał również urlop wypoczynkowy. Rozliczanie z pozwanym następowało przez wystawienie rachunku i faktury VAT i jej dostarczenie pozwanemu. Po wykonaniu usługi w danym miesiącu system informatyczny przekazywał usługodawcy informację w celu sprawdzenia i weryfikacji jej ze stanem rzeczywistym odnośnie do godzin i miejsc świadczonych usług, którą ten weryfikował. Również przelewów dokonywano w innym terminie niż miało to miejsce w czasie zatrudnienia pracowniczego - faktury były płatne w terminie 30 dni od ich wystawienia. Powód w ramach swoich obowiązków oczekiwał w dyżurce na telefoniczną dyspozycję wyjazdu. Dyżury odbywały się w określonych godzinach.

Powód otrzymywał wynagrodzenie za wszystkie godziny, również za gotowość do pracy.

W przypadku umowy o pracę harmonogramy pracy były ustalane przez pozwanego, który narzucał je pracownikom, obejmowały one okresy trzymiesięczne. W przypadku kontraktów świadczący pracę sami wskazywali natomiast, kiedy chcą pracować, a harmonogramy ustalano w okresach miesięcznych i uwzględniano w nich żądania świadczeniodawców. Zmiana harmonogramu przez pozwanego musiałaby nastąpić za wiedzą i zgodą osoby świadczącej usługi. Pracownikowi można było narzucić dodatkowy dyżur, natomiast takiej możliwości nie było w przypadku świadczeniodawców.

Powód, podobnie jak inne osoby, które zawarły z pozwanym umowy o świadczenie usług, musiał posiadać polisę ubezpieczeniową. W przypadku planowanej nieobecności konieczne było zaś wyznaczenie zastępcy i poinformowanie o tym stacji pogotowia z odpowiednim wyprzedzeniem. Zastępca musiał również mieć uprawnienia ratownika medycznego i mieć zawartą umowę z pozwanym. W przypadku pracowników zastępcę wyznaczał pracodawca. Umowa przewidywała kary umowne w razie niestawiennictwa w pracy i braku znalezienia zastępcy. W razie choroby nie było potrzeby przedkładania zaświadczenia L4, natomiast również należało znaleźć zastępstwo. Za nieobecność wywołaną chorobą powód nie otrzymywał wynagrodzenia.

W spornym okresie pozwany zatrudniał ponad 400 ratowników na podstawie umowy o pracę, natomiast około 220 zawarło z pozwanym umowy o świadczenie usług. W.M., zastępca dyrektora pozwanego ds. lecznictwa, zdecydował, że powód nie będzie dłużej świadczył usług z uwagi na zastrzeżenia do jakości wykonywanej przez niego pracy. W ocenie W.M., powód nie potrafił obsługiwać powierzonego sprzętu. Umowa zawarta z powodem uległa rozwiązaniu z końcem lutego 2015 r.

Uwzględniając tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że żądanie pozwu nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ten stwierdził, że punktem wyjścia do oceny charakteru stosunku prawnego stron był przepis art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie

wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Sąd pierwszej instancji podniósł również, że art. 22 § 1 k.p. nie stwarza jednak prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Praca może być bowiem świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Zatem, korzystając z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.), strony mogą dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy przypomniał w związku z tym, że w okolicznościach niniejszej sprawie strony, zawierając umowę o świadczenie usług, w pełni świadomie i swobodnie podjęły decyzję o wyborze podstawy prawnej, na podstawie której powód będzie współpracował z pozwanym. Treść umowy wiążącej strony była wyrazem świadomej woli nie tylko pozwanej, ale była także świadomie akceptowana przez powoda. Nie budziło wątpliwości Sądu pierwszej instancji, że powód w chwili zawierania z pozwanym umowy o świadczenie usług miał pełną świadomość tego, jakiego rodzaju umowę zawiera, a także godził się na to. Co więcej, jak wynika z niekwestionowanych przez niego ustaleń faktycznych, do zawarcia umowy cywilnoprawnej doszło z inicjatywy powoda. Od 2008 r. powód prowadził własną działalność gospodarczą. W 2013 r. wystąpił zaś do pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie za porozumieniem stron łączącego strony stosunku pracy, a następnie złożył swoją ofertę w postępowaniu konkursowym ogłoszonym przez pozwanego w przedmiocie udzielania świadczeń opieki zdrowotnej przez osoby legitymujące się nabyciem fachowych kwalifikacji do udzielania świadczeń zdrowotnych i zawarł z nim umowę cywilnoprawną.

Sąd Rejonowy miał także na względzie, że - jak wynikało z zeznań świadków - pozwany zaprzestał zawierania umów o pracę i w przypadku ich rozwiązania na skutek upływu czasu nie ulegały one przedłużeniu. Szansą na kontynuowanie współpracy było natomiast zawarcie kontraktu cywilnoprawnego w takiej formie, jak to uczynił powód. Na podobny tryb postępowania zdecydowali się też inni

pracownicy pozwanego. Zdaniem Sądu Rejonowego, zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej, a powód miał świadomość, zarówno co do treści podjętej czynności prawnej, jak i jej skutków. Podjął w dodatku samodzielnie kroki zmierzające do zawarcia takiej właśnie umowy. Specjalnie w tym celu wykupił polisę odpowiedzialności cywilnej, gdyż był to jeden z wymogów świadczenia usług na rzecz pozwanego.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że w niniejszej sprawie wola stron została wyrażona w treści zawartej przez nie umowy. W umowie z dnia 27 listopada 2013 r. strony zostały określone „udzielającym zamówienie” i „przyjmującym zamówienie”, a powód przyjął na siebie obowiązek udzielania świadczeń zdrowotnych jako ratownik medyczny z uprawnieniami do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych, zapewnienia stałego utrzymania ładu, porządku, sprawności oraz gotowości do pracy urzędów, sprzętu, stanowiska wykonywania świadczeń, prowadzenia dokumentacji dotyczącej wykonywanych świadczeń. W ogólnym kształcie treść umowy nosiła cechy umowy zlecenia określonej w Kodeksie cywilnym. Zdaniem Sądu Rejonowego, powód nie wykazał, aby jego wolą było w rzeczywistości zawarcie z pozwanym umowy o pracę. Jak sam przyznał, nigdy do pozwanego o to nie zwracał się, nie pytał też o możliwość zmiany zawartej umowy na umowę o pracę. W czasie trwania stosunku prawnego łączącego go z pozwanym nie kwestionował nigdy podstawy prawnej tego stosunku i nie domagał się jej zmiany.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, również sposób rozliczania się powoda z pozwanym nie odpowiadał temu, w jaki sposób zostały ukształtowane zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia w Kodeksie pracy. Powód wystawiał fakturę VAT, na podstawie której, po jej weryfikacji odnośnie do liczby wykazanych godzin, otrzymywał wypłatę w terminie do 30 dni od dnia wystawienia faktury. Z tytułu zawartej z pozwanym umowy sam regulował i rozliczał należności publicznoprawne w sposób przewidziany dla tej umowy. Ponadto, nie miał prawa do urlopu ani do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. W przypadku nieobecności był zobowiązany do zorganizowania dla siebie zastępstwa, a gdyby tego nie uczynił - był obowiązany do zapłacenia kary umownej. Takie rozwiązanie jest zaś obce dla stosunku pracowniczego. Jak wynikało z postanowień umowy, istniała możliwość zastąpienia powoda, choć powód nigdy z tej możliwości nie skorzystał. Brak

bezwzględne obowiązku osobistego świadczenia pracy wykluczał, z kolei, możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podniósł również, że 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 nie miała jednak miejsca w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy [...] wyrokiem z dnia 31 maja 2016 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i ustalił, że strony łączyła umowa o pracę w okresie od dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia 20 lipca 2014 r.

Sąd Okręgowy nie podzielił zaprezentowanej przez Sąd pierwszej instancji oceny prawnej i stanowiska, że łączący strony stosunek prawny był umową cywilnoprawną.

Sąd drugiej instancji zauważył, że z akt sprawy wynikało, że powód zwrócił się do przełożonej D.B. z zapytaniem, jakie powinien podjąć działania, aby kontynuować pracę. Uzyskał wówczas odpowiedź, że powinien złożyć wniosek o rozwiązanie umowy o pracę i zawarcie umowy kontraktowej. Treść wniosku powód uzgadniał ze świadkiem. Pytał też D.B., czy jest możliwość dalszego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i uzyskał odpowiedź, że nie. W tych okolicznościach, chcąc kontynuować pracę, powód zwrócił się pismem z dnia 24 października 2013 r. do pozwanego z prośbą o możliwość zmiany umowy o pracę na umowę cywilnoprawną i umotywował to chęcią dalszej pracy na rzecz WPR. Poprosił o rozwiązanie łączącej go z pozwanym umowy o pracę za porozumieniem stron i zawarcie umowy cywilnoprawnej od dnia 1 grudnia 2013 r.

Sąd Okręgowy stwierdził ponadto, że czynności ratownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę oraz ratownika na pracującego na podstawie umowy o świadczenie usług, nie różniły się. Zgodnie z zawartą umową, powód miał wykonywać pracę w określonym czasie i miejscu, był zobowiązany do prowadzenia

dokumentacji medycznej, do przestrzegania regulaminu organizacyjnego. Zgodnie z § 9 pkt 1 umowy, był zobowiązany do osobistego świadczenia pracy. Przepis § 9 ust. 2 umowy dopuszczał co prawda udzielenie zastępstwa za zgodą pracodawcy w przypadku np. choroby, ale wyłącznie za zgodą pozwanego i nie zmieniało to istoty, tj. zastrzeżonego obowiązku osobistego świadczenia pracy.

W tych okolicznościach, zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom apelacji, uprawnione było stwierdzenie Sądu Rejonowego, że zawarcie przez powoda z pozwanym cywilnoprawnej umowy było wynikiem przymusu ekonomicznego, wynikającego z chęci kontynuowania pracy u pozwanego.

Odnosząc się zaś do treści zawartej pomiędzy stronami umowy, zakwalifikowanej przez nie jako umowa cywilnoprawna, Sąd Okręgowy uznał, że należało ocenić ją przez pryzmat art. 22 § 1 k.p., który zawiera definicję stosunku pracy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, w niniejszej sprawie pomiędzy stronami wystąpiła większość elementów kryjących się pod pojęciem podporządkowania pracownika. Powód wykonywał pracę codziennie, w ustalonych godzinach, wpisując się w harmonogram czasu pracy pozwanej. W tym czasie powód pozostawał do wyłącznej dyspozycji pozwanej. Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są zaś: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Błędem byłoby twierdzić, iż tych cech swoim zachowaniem powód nie przejawiał.

Zdaniem Sądu Okręgowego, jeżeli zawarta przez strony umowa zawierała cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące było ustalenie, które z tych cech miały charakter przeważający. W świetle art. 22 § 1 k.p., oceny charakteru umowy należy bowiem dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. W świetle umowy zawartej i realizowanej pomiędzy stronami w spornym okresie, należało uznać, iż relacja występująca pomiędzy stronami w przeważającym zakresie pokrywała się z przesłankami, które są konieczne dla ustalenia istnienia stosunku pracy, wymienionymi w art. 22 § 1 k.p.

Skoro w łączącej strony w okresie objętym sporem umowie chodziło o wykonanie szeregu powtarzających się czynności i to te czynności były przedmiotem umowy, to - przy braku cech stosunku pracowniczego - można by zakwalifikować zawartą umowę jako umowę starannego działania - umowę o świadczenie usług. Nie sposób jednak abstrahować od faktu, iż umowa o świadczenie usług w rozumieniu cywilnoprawnym tym różni się od umowy o pracę, że nie stwarza ona ani stosunku podporządkowania ani trwałego związania. Dlatego przy umowach takich brak jest cech zależności i ciągłości. Tymczasem, te właśnie cechy wynikały z ustaleń Sądu Rejonowego w odniesieniu do łączącego strony stosunku prawnego, co uprawniało do przyjęcia, że strony w okresie spornym łączył stosunek pracy. Oceny tej nie zmieniał natomiast sposób płacenia wynagrodzenia ani kwestie urlopowe, które mogą zostać ocenione z punktu widzenia roszczeń pracowniczych wynikających z łączącej strony umowy o pracę w spornym okresie. Bez znaczenia była też kwestia ubezpieczenia pozostająca w związku z zarejestrowaną wcześniej działalnością gospodarczą.

Sąd Okręgowy podkreślił też, że ugruntowany jest pogląd judykatury, zgodnie z którym, chociaż w sytuacjach spornych nie można pomijać formalnych stanowisk stron, które złożyły zgodne oświadczenia woli o charakterze wykonywanego zatrudnienia, to taka konstatacja nie dotyczy sytuacji, w której działanie stron jest niezgodne z treścią zawieranych umów cywilnoprawnych, w ramach których obowiązek świadczenia pracy wykazuje przeważające nasilenie wyznaczników prawnych, charakterystycznych dla stosunku pracy.

Pozwany Wojewódzkie Pogotowie Ratunkowe w [...] wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 3 sierpnia 2016 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest: (-) art. 11 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuwzględnieniu znaczenia woli stron przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony; (-) art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, że na tle ustalonego w sprawie stanu faktycznego w stosunku prawnym łączącym strony występowało przeważające nasilenie wyznaczników prawnych charakterystycznych dla stosunku pracy, a tym samym łączący strony stosunek prawny jest stosunkiem pracy.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjnej, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego prawem przewidzianych we wszystkich dotychczasowych instancjach oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w [...] z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona w szczególności w zakresie, w jakim zarzuca naruszenie art. 22 k.p., choć pośrednio skarżący trafnie powołuje się również na naruszenie art. 11 k.p.

Podstawową kwestię sporną w niniejszej sprawie stanowi kwalifikacja stosunku prawnego łączącego skarżącego z pozwanym w spornym okresie od dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia 20 lipca 2014 r. jako stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. bądź jako stosunku o charakterze cywilnoprawnym.

Należy zatem przypomnieć, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei § 1¹ tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z brzmienia powołanych przepisów wynika zatem, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie posiada cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach

określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k.p. jest więc przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Taki sposób odczytania wymienionych przepisów ma oparcie w orzecznictwie sądowym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 375; z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14). Co więcej, z orzecznictwa tego wynika, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (por. wyżej powołany wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07).

Na podstawie analizy dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego można wyprowadzić ogólny wniosek, zgodnie z którym, jeśli umowa wykazuje cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych rodzajów (typów) umów (umowy o pracę i umowy prawa cywilnego), to w celu dokonania jej właściwej kwalifikacji prawnej należy posłużyć się metodą typologiczną, której istota sprowadza się do poczynienia ustaleń w kierunku, jakie cechy przeważają (dominują) w umowie (por. w szczególności wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103, z glosą A. Musiały i z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 2, s. 102). Innymi słowy, w razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie

musi) wyrażać się także w nazwie umowy. Ocenie podlega nie tylko treść umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania. Wola stron (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie może przy tym przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. W rezultacie, woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965 nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera, OSP 1965 nr 12, poz. 253 i S. Wójcika, OSP 1966 nr 4, poz. 86; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18; z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209; z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 7 października 2007 r., III PK 38/07, LEX nr 560867; z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 z glosą aprobowaną S. Kowalskiego, OSP 2015 nr 6, poz. 89; z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192; z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397; z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610). Istotne (pomocne) przy kwalifikacji takiej umowy jest też uwzględnienie okoliczności towarzyszących jej zawarciu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449).

Niewątpliwie stosowanie metody typologicznej jest skomplikowane i wymaga szczegółowych ustaleń faktycznych i rozważenia ich pod kątem wszystkich elementów typowych dla stosunku pracy. Najistotniejszymi cechami stosunku pracy są zaś: ciągłość, obowiązek osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie bieżącym poleceniom pracodawcy, świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, przy czym część tych cech może występować również w przypadku stosunku cywilnoprawnego, np. ciągłość charakteryzująca się wykonywaniem powtarzających się czynności w dłuższym nawet okresie, czy też

miejsce wykonywania pracy, które może być przecież wyznaczone przez zlecającego określoną usługę lub być związane z istotą tej usługi. W pewnych sytuacjach (np. art. 738 § 1 k.c.) wykonywanie czynności o charakterze cywilnoprawnym może także wiązać się z obowiązkiem osobistego świadczenia pracy, przy czym brak takiego obowiązku i ustalenie przez strony umowy możliwości powierzenia jej wykonywania przez osobę trzecią będzie z zasady wykluczał istnienie stosunku pracy.

Kluczową cechą stosunku pracowniczego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w warunkach podporządkowania. Próbując zdefiniować termin „kierownictwo pracodawcy”, należy uwzględnić, że zarówno w doktrynie, jaki i orzecznictwie, wyinterpretowano szereg cech, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy (por. W. Szubert, O charakterze prawnym stosunku pracy, Państwo i Prawo 1964 nr 7, s. 87 i n.; Z. Salwa, Prawo pracy w zarysie, Warszawa 1971, s. 113; A. Malanowski, Nadużycie prawa w pracowniczym stosunku pracy, Warszawa 1972, s. 71 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28). Przyjmuje się więc w pierwszej kolejności, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (por. Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, poz. 177 oraz W. Muszałski, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, Państwo i Prawo 1992 nr 10, s. 67). W wyrokach z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 (OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34) oraz z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79 (Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 14), Sąd Najwyższy stwierdził, że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Dla stosunku pracy charakterystyczne jest, że pracownik wykonuje swoje obowiązki w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie (por. T. Liszcz, Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy - relacja pojęć (w:) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego, Warszawa 2009; T. Duraj, Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika - wybrane problemy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012 nr 11, s. 21-29; Z. Góral, H. Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów

cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1996 nr 12, s. 21). Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Zatem, wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223), uznał, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy. Za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma podporządkowanie organizacyjne przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582). Ponadto przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Dlatego też codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania, i wykonywanie na bieżąco poleceń zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214 czy z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

Odnosząc przedstawione wyżej poglądy do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy zauważa przede wszystkim, że Sąd Okręgowy, przyjmując, że strony w spornym okresie łączył stosunek pracy, uczynił to z

pominięciem niezbędnej w takim przypadku szczegółowej analizy stanu faktycznego ustalonego w tej sprawie. Znamienne jest przy tym, że stan faktyczny sprawy ustalony w postępowaniu pierwszoinstancyjnym nie był przez Sąd drugiej instancji kwestionowany. Sąd ten zakwestionował bowiem jedynie prawną ocenę owego stanu faktycznego, przyjmując, że daje on podstawę do uwzględnienia powództwa. Równocześnie jednak potraktował ustalony w sprawie stan faktyczny wybiórczo i fragmentarycznie. Szczegółowo przytoczył jedynie okoliczności poprzedzające zawarcie przez strony spornej umowy, natomiast uznając, że w łączącym strony stosunku prawnym przeważały cechy stosunku pracy, uczynił to jedynie „hasłowo” bez szczegółowego przytoczenia tych okoliczności faktycznych, z których cechy te by wynikały. Przyjmując bowiem, że na skarżącym spoczywał obowiązek osobistego świadczenia pracy, w sposób zupełnie niezrozumiały dla Sądu Najwyższego określił wynikające z treści łączącej strony umowy uprawnienie skarżącego do zorganizowania sobie zastępstwa w przypadku niemożności wykonywania pracy w terminach ustalonych w grafiku jako niezmienną „istotę, tj. zastrzeżonego obowiązku osobistego świadczenia pracy”. Tymczasem, już sama tylko możliwość wskazania zastępcy, będąca przecież ewidentnym odstępstwem od bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy przez pracownika, musiała przynajmniej podawać w wątpliwość zakwalifikowanie ocenianego stosunku prawnego jako stosunku pracy (por. trafnie powołany przez Sąd pierwszej instancji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNP 2000 nr 3, poz. 94).

Takie same uwagi można odnieść również do jakże istotnej kwestii wykonywania przez skarżącego pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego, w odniesieniu do której Sąd drugiej instancji podkreślił jedynie, że skarżący wykonywał pracę codziennie, w ustalonych godzinach, wpisując się do harmonogramu czasu pracy i w tym czasie pozostawał do wyłącznej dyspozycji pozwanej. I w tym przypadku Sąd Okręgowy pominął jednak istotne okoliczności wynikające z ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, jak choćby to, że skarżący czynnie uczestniczył w tworzeniu harmonogramu dyżurów, mając wpływ na jego treść, że zmiana harmonogramu wymagała jego zgody oraz że nie wykonywał bieżących poleceń przełożonych związanych z pracą za wyjątkiem

poleceń lekarzy związanych ze sposobem udzielania pomocy medycznej, lecz jedynie realizował zwykłe czynności wynikające z treści łączącej strony umowy zlecane mu przez koordynatora. Nie uwzględnił również tego, że nawet długotrwałe wykonywanie powtarzających się czynności w tym samym miejscu, z którym są one związane, jest tak samo charakterystyczne dla stosunku pracy, jak i dla stosunku o charakterze cywilnoprawnym. Wreszcie, zupełnie zbagatelizował zawarcie przez skarżącego we własnym imieniu umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej, co mogło przecież świadczyć o tym, że łączyła go z pozwanym umowa cywilnoprawna, a nie umowa o pracę, jeśli zważyć, że jedną z cech charakteryzujących stosunek pracy jest wykonywanie pracy nie na własne ryzyko, ale na ryzyko pracodawcy (por. trafnie powołany przez Sąd pierwszej instancji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2014 r., III PK 44/13, OSNP 2015 nr 8, poz. 107).

W przedstawionej wyżej sytuacji, Sąd Najwyższy jest zdania, że Sąd Okręgowy dopuścił się błędu w zakresie subsumcji ustalonego w sprawie stanu faktycznego do art. 22 § 1 k.p., ponieważ pomijając lub bezpodstawnie bagatelizując jego część albo też wywodząc z niego wnioski sprzeczne z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy i nie wyjaśniając tych sprzeczności, Sąd Okręgowy w istocie zastosował ten przepis do niedostatecznych ustaleń faktycznych, a zatem co najmniej przedwcześnie. Taka sytuacja uzasadnia zaś zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524 oraz z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815). Jest to szczególnie znamienne, jeśli zważyć – co już wyżej zostało podniesione – że zastosowanie w sprawie takiej jak niniejsza metody typologicznej w celu rozstrzygnięcia, jaki stosunek prawny łączył strony postępowania, wymaga nie tylko szczegółowych i wyczerpujących ustaleń faktycznych, ale także drobiazgowego rozważenia ich pod kątem wszystkich elementów typowych dla stosunku pracy, czego jednak w rozważaniach Sądu drugiej instancji z całą pewnością zabrakło.

Uwzględniając powyższą argumentację, Sąd Najwyższy uznaje, że naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 22 § 1 k.p. uzasadnia uchylenie zaskarżonego

wyroku i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, w ramach którego rozważy on, w sposób wyżej podany, a więc wszechstronny i wyczerpujący, cechy którego stosunku prawnego przeważały w przypadku ocenianej umowy łączącej strony postępowania. Gdyby zaś okazało się, że taka analiza nadal nie pozwala na jednoznaczne zaklasyfikowanie tej umowy jako stosunku pracy bądź stosunku cywilnoprawnego, to należy wziąć pod uwagę również ujawnioną w chwili zawarcia umowy zgodną wolę stron (art. 11 k.p.). Nie wystarczy przy tym poprzestać, jak uczynił to Sąd drugiej instancji, na ocenie okoliczności poprzedzających jej zawarcie, ale przede wszystkim mieć na względzie, że w świetle niekwestionowanych przecież ustaleń faktycznych sprawy wolą nie tylko pozwanego, ale także powoda w chwili nawiązywania stosunku prawnego było oparcie go na podstawie umowy o świadczenie usług (powód sam złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę i zawarcie umowy cywilnoprawnej). Z kolei, pozwany już od dłuższego czasu (od trzech lat) nie zawierał z ratownikami medycznymi nowych umów o pracę, lecz wyłącznie umowy cywilne i nie przedłużał wcześniej zawartych terminowych umów o pracę.

Końcowo Sąd Najwyższy zauważa także, iż wprowadzie kwestia ta nie została wprost podniesiona w rozpatrywanej skardze kasacyjnej, jednakże z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że zawarcie przez strony spornej umowy zostało poprzedzone procedurą konkursową w przedmiocie udzielania świadczeń opieki zdrowotnej, co mogłoby sugerować (kwestia ta nie była wszakże przedmiotem szczegółowych rozważań Sądów *meriti*), że wspomniana umowa była szczególnego rodzaju nazwaną umową o udzielanie świadczeń zdrowotnych, o której mowa w art. 27 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej oraz art. 133 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (por. szerzej na ten temat wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2017 r., I UK 182/16, LEX nr 2279009 oraz powołane tam orzecznictwo). Należy zaś podkreślić, że umowy takiej nie można zawrzeć z lekarzem, pielęgniarką, położną, inną osobą wykonującą zawód medyczny lub psychologiem, jeżeli udzielają oni świadczeń opieki zdrowotnej u świadczeniodawcy (art. 132 ust. 3 w związku z art. 133 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł zatem jak w sentencji swego wyroku.

kc