



Sygn. akt I PK 189/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Inspektora Pracy działającego na rzecz W. C.,
przeciwko Wojewódzkiemu Pogotowiu Ratunkowemu w K.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 grudnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 27 marca 2018 r., sygn. akt IX Pa [...],

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od Wojewódzkiego
Pogotowia Ratunkowego w K. na rzecz W. C. kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Inspektor Pracy w K. działający na rzecz powoda wniósł pozew o ustalenie,
że stosunek prawny łączący Wojewódzkie Pogotowie Ratunkowe w K. z powodem

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 w K. wyrokiem z dnia 2 lutego 2016 r. oddalił powództwo, rozstrzygając o kosztach postępowania.

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 należało między: 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. Strona pozwana od trzech lat nie zawierała umów o pracę z ratownikami medycznymi, zawierała natomiast umowy cywilnoprawne z osobami świadczącymi usługi ratownika. W dniu 27 listopada 2013 r., w wyniku dokonania przez udzielającego zamówienia wyboru oferty w trybie konkursu ofert, pozwana zawarła 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 podstawie 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, 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. Przelewy 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 czasu pracy były ustalane przez stronę pozwaną, która narzucała je pracownikom; obejmowały one okresy trzymiesięczne. W przypadku kontraktów świadczący pracę sami wskazywali, kiedy chcą pracować, a harmonogramy ustalano w okresach miesięcznych i uwzględniano w nich żądania świadczeniodawców. Zmiana harmonogramu przez stronę pozwaną musiała 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 ze stroną pozwaną umowy o świadczenie usług, musiał posiadać polisę ubezpieczeniową. W przypadku planowanej nieobecności konieczne było 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. Kontrakt przewidywał kary umowne w razie niestawienia się w pracy i nieznaalezienia 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, a około 220 na podstawie umowy o świadczenie usług. Umowa zawarta z powodem uległa rozwiązaniu z końcem lutego 2015 r.

W tych okolicznościach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że strony, zawierając umowę o świadczenie usług, w pełni świadomie i swobodnie podjęły decyzję o wyborze podstawy prawnej zatrudnienia. Treść umowy była wyrazem świadomej woli nie tylko strony pozwanej, ale także została świadomie akceptowana przez powoda. Co więcej, jak wynika z niekwestionowanych ustaleń faktycznych, do zawarcia umowy cywilnoprawnej doszło z inicjatywy powoda. Od 2008 r. powód prowadził własną działalność gospodarczą wykupił polisę odpowiedzialności cywilnej, gdyż był to jeden z wymogów świadczenia usług na rzecz strony pozwanej. W ogólnym kształcie treść umowy nosiła cechy umowy zlecenia określonej w Kodeksie cywilnym. Sposób rozliczania się powoda ze stroną pozwaną również nie odpowiadał temu, w jaki sposób zostały ukształtowane zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia w Kodeksie pracy. Powód 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 obce dla stosunku pracowniczego. Jak wynikało z postanowień umowy, istniała możliwość zastąpienia powoda, choć powód nigdy z tej możliwości nie skorzystał. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wykluczał z kolei możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę.

Sąd Okręgowy, w wyniku apelacji powoda wyrokiem z dnia 31 maja 2016 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego i ustalił, że strony łączyła umowa o pracę w okresie od dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia 20 lipca 2014 r.

Sąd Okręgowy stwierdził, że czynności ratownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę oraz ratownika 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. Postanowienie § 9 ust. 2 umowy dopuszczało co prawda udzielenie zastępstwa za

zgoda 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, zawarcie przez powoda z pozwanym cywilnoprawnej umowy było wynikiem przymusu ekonomicznego wynikającego z chęci kontynuowania pracy u pozwanego. Zdaniem Sądu, jeżeli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej, jak to miało miejsce w tej sprawie, to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące było ustalenie, które z tych cech miały charakter przeważający. W świetle umowy zawartej i realizowanej pomiędzy stronami w spornym okresie, należało uznać, że 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. Sąd Okręgowy ocenił, że strony łączył stosunek pracy. Oceny tej, zdaniem Sądu, nie zmieniał sposób płacenia wynagrodzenia ani kwestie urlopowe. Jako niemającą znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy ocenił kwestię ubezpieczenia, pozostającą w związku z zarejestrowaną wcześniej działalnością gospodarczą.

Sąd Najwyższy, w wyniku skargi kasacyjnej, wyrokiem z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Okręgowy w K., po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z 27 marca 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w K. z dnia 2 lutego 2016 r. w ten sposób, że ustalił, iż strony łączyła umowa o pracę w okresie od 1 grudnia 2013 r. do 20 lipca 2014 r.

Sąd uznał apelację powoda za uzasadnioną. Podkreślił, że w łączącej strony umowie o pracę rodzaj pracy określono jako ratownik medyczny z uprawnieniami do prowadzenia pojazdów uprzywilejowanych. W taki sam sposób został określony rodzaj pracy w umowie cywilnoprawnej. W obu przypadkach zakres obowiązków powoda wynikających z tak ustalonego rodzaju pracy był identyczny. W ocenie Sądu, rodzaj wykonywanej pracy ze swojej istoty bardziej nadawał się do tego, aby stanowić przedmiot umowy o pracę niż umowy cywilnoprawnej. Wprawdzie nie ma ściśle określonego przedmiotu stosunku pracy w tym sensie, że określony rodzaj

pracy czy też praca określonego typu mogą być wykonywane na podstawie zobowiązania objętego stosunkiem pracy, to jednak w pewnych sytuacjach może to stanowić ważne kryterium interpretacyjne. Sąd wskazał, że z art. 22 § 1² k.p. wynika, że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania umowy określonych w § 1 i przyjął, że taka sytuacja występuje w tej sprawie. Oceniał, że nie nastąpiła żadna istotna zmiana jakościowa rodzaju pracy i sposobu jej wykonywania poza pozornymi zmianami zmierzającymi wyłącznie do ukrycia zatrudnienia w ramach stosunku pracy, a o kontynuowaniu przez powoda zatrudnienia w okresie od 1 grudnia 2013 r. do 30 lipca 2014 r. w ramach stosunku pracy, a nie umowy cywilnoprawnej świadczy wykonywanie pracy podporządkowanej w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Kontrakty cywilnoprawne, na podstawie których świadczona jest praca pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym są z reguły umowami pozornymi. W rozpoznawanej sprawie zakres samodzielności powoda w wykonywaniu powierzonych mu zadań był niewielki. Zgodnie z zawartą umową, powód jako przyjmujący zamówienie zobowiązał się do wykonywania świadczeń zgodnie z poleceniem osoby odpowiedzialnej za realizację świadczeń w miejscu i czasie wyznaczonym przez tę osobę (§ 3 umowy). W praktyce oznaczało to, że po otrzymaniu od dyspozytora wezwania do wyjazdu, był obowiązany niezwłocznie wykonać polecenie wyjazdu karetką pogotowia. Następnie po dojechaniu na miejsce podczas udzielania świadczeń medycznych był zobowiązany do wykonywania procedur poleconych przez lekarza lub kierownika zespołu (§ 5 ust. 3 umowy). Wprawdzie łącząca strony umowa w § 4 pkt 4 stanowiła o samodzielności i niezależności przyjmującego zamówienie w zakresie wyboru metody i zakresu udzielonego świadczenia, to jednak postanowienie to z uwagi na omówione uwarunkowania zamieszczone w umowie miał charakter iluzoryczny. Powód nie mógł bowiem samodzielnie decydować, czy i w które miejsce uda się, gdyż o tym decydował dyspozytor. Z kolei, udzielając świadczeń zdrowotnych jako ratownik medyczny, wykonywał te czynności na polecenie lekarza pogotowia. Przy ocenie charakteru stosunku prawnego nie bez znaczenia pozostawało to, że strona udostępniła powodowi środek transportu sanitarnego w postaci karetki pogotowia wraz z paliwem oraz

obsługą techniczną pojazdu, a także aparaturę sprzęt medyczny oraz inne sprzęty, środki i rzeczy stanowiące wyposażenie środków transportu sanitarnego, środki farmaceutyczne i materiały medyczne itd. (§ 6 pkt 6 umowy). Dostarczenie powodowi tego rodzaju środków jako narzędzi pracy bez wątpienia zbliża zawartą umowę do umowy o pracę. Zdaniem Sądu Okręgowego, wnikliwa analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego nie uprawnia do twierdzenia o braku obowiązku osobistego świadczenia pracy, przeciwnie - okoliczności sprawy wskazują na występowanie takiego obowiązku. Przekonuje o tym w szczególności § 9 łączącej strony umowy, zgodnie z którym przyjmujący zamówienie był zobowiązany do osobistego udzielenia świadczeń będących przedmiotem umowy i nie miał prawa cedowania swoich obowiązków na inne osoby bez zgody udzielającego zamówienie. Obowiązywała zatem zasada osobistego świadczenia pracy, a odstępowanie od niej było dopuszczalne tylko za zgodą pozwanego. W praktyce jednak pozwany nigdy takiej zgody nie udzielił, a powód przez cały okres zatrudnienia osobiście świadczył pracę. W tej sytuacji sama teoretyczna możliwość udzielenia zgody była okolicznością bez znaczenia. Sąd uznał, że podobnie nie sposób przywiązywać zbyt dużej wagi do roli powoda w opracowaniu harmonogramu dyżurów i uwzględnienia jego woli przy zmianie harmonogramu. Zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że o miejscu i czasie pracy powoda decydował pozwany. Działanie pozwanego zmierzające do uzyskania zgody na zmianę już opracowanych i podanych do wiadomości ogółu harmonogramów dyżurów było wymuszone potrzebą zapewnienia prawidłowej organizacji pracy i nie mogło decydować o rodzaju stosunku pracy łączącego strony. Bez względu na podstawę zatrudnienia, zmiana terminów planowanych dyżurów wymagała uzgodnienia z osobami zainteresowanymi. Odnosząc się do zawarcia przez powoda umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej, Sąd nie dopatrywał się okoliczności przemawiających za przyjęciem przez powoda ryzyka związanego z działalnością prowadzoną przez pozwanego. Faktycznie to na stronie pozwanej spoczywało główne ryzyko prowadzenia działalności przez powoda, tym bardziej, że wykonywał on powierzone mu obowiązki nie we własnym imieniu i pod kierownictwem pozwanego. Pozwany powierzył powodowi środek transportu sanitarnego w postaci karetki pogotowia wraz z paliwem oraz obsługą techniczną

pojazdu, a także aparaturą, sprzęt medyczny oraz środki farmaceutyczne i materiały medyczne. Tak jak pracownik powód ponosił względem pozwanego odpowiedzialność za mienie powierzone. Zawierane przez powoda umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej mogły zabezpieczać interesy pozwanego na wypadek szkody wyrządzonej osobie trzeciej, to jednak w ostateczności nie zmieniało charakteru zatrudnienia. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można podzielić stanowiska Sądu Rejonowego, jakoby zawieranie umowy cywilnoprawnej z pozwanym odbyło się z inicjatywy i za pełną aprobatą powoda. Takie przedstawienie sprawy pomija bezsporną okoliczność wynikającą z ustaleń Sądu Rejonowego, że strona pozwana w spornym okresie nie wyrażała zgody na kontynuowanie zatrudnienia w ramach stosunków pracy. Umowy na czas określony, które w tym czasie uległy rozwiązaniu na skutek upływu czasu, na jaki zostały zawarte, nie były przedłużane. Kontynuowanie przez powoda dalszego zatrudnienia na tych samych warunkach bez istotnej zmiany jakościowej rodzaju wykonywanej pracy było możliwe z inicjatywy podmiotu zatrudniającego tylko w ramach kontraktów cywilnoprawnych. Z kolei nie powinno budzić wątpliwości, że do kontraktów regulowanych w ustawie z dnia 27 sierpnia 2004 r. o działalności leczniczej ma zastosowanie art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. Kontrakty cywilnoprawne, na podstawie których świadczona jest praca pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, są umowami pozornymi. W literaturze prawniczej przyjmuje się, że zarzut pozorności kontraktów cywilnoprawnych jest uzasadniony w razie wykonywania przez personel medyczny pracy w warunkach hierarchicznych struktur władzy i stanowisk oraz organizacyjnego podporządkowania poleceniom przełożonych, a z taką sytuacją mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył pozwany. Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest:

(-) art. 22 § 1, 1, 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;

(-) art. 11 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuwzględnieniu znaczenia woli stron przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje oraz postępowanie przed Sądem Najwyższym, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K. wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wnoszący powództwo, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności wskazać należy, że poprzedni wyrok Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie został uchylony z uwagi na zastosowanie art. 22 § 1 k.p. do niedostatecznych ustaleń faktycznych. W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy pominął lub bezpodstawnie zbagatelizował część materiału dowodowego albo wywiódł z niego wnioski sprzeczne z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy, mimo że nie zakwestionował ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego sprawy. Podkreślono, że nie została wyjaśniona kluczowa kwestia wykonywania przez skarżącego pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego, w odniesieniu do której Sąd drugiej instancji stwierdził jedynie, że skarżący wykonywał pracę codziennie, w ustalonych godzinach, wpisując się do harmonogramu czasu pracy i w tym czasie pozostawał do wyłącznej dyspozycji pozwanej. Sąd Najwyższy zwrócił też uwagę na okoliczności wynikające z podstawy faktycznej wyroku Sądu Rejonowego, które mogłyby świadczyć o cywilnoprawnym charakterze umowy zawartej między stronami (dopuszczoną w umowie możliwość zastępstwa powoda w wykonywaniu świadczeń, czynne uczestniczenie w tworzeniu harmonogramu dyżurów, zawartą umowę ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej). Oznacza to, że nie zachodzi w tym

przypadku wiązanie wykładnią prawa, o którym mowa w art. 398²⁰ k.p.c. Wiążącą wykładnię prawa, o której stanowi ten przepis, trzeba rozumieć ściśle, jako wypowiedź odnoszącą się do sposobu interpretacji przepisów prawnych rozważanych przez Sąd Najwyższy. Nie stanowią w konsekwencji wiążącej wykładni prawa wypowiedzi wskazujące na mankamenty w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sądy powszechne lub kierunki uzupełnienia tych ustaleń, a także sygnalizujące konkretne kwestie, które powinny być rozważone w okolicznościach sprawy. Zawarte w przytoczonym wyroku Sądu Najwyższego rozważania prawne i wskazówki mają charakter ogólny i hipotetyczny, nie stanowią więc wiążącej wykładni prawa. Tym samym nie krępują one swobody jurysdykcyjnej Sądu Najwyższego rozstrzygającego niniejszą skargę kasacyjną.

W procesie odróżniania pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia zasadniczą rolę odgrywają prawidłowo zinterpretowane i stosowane przepisy art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. Zgodnie z § 1 art. 22 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. Natomiast według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z przepisów tych wypływa wniosek, że decydujące znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma 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 powołanego artykułu jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści

umowy zawartej przez strony, na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony (ocenianym nie tylko przez pryzmat postanowień umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Ocena, czy strony połączyły się umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących (Z. Góral, H. Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PIZS 1996 nr 12, s. 31; H. Lewandowski, Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki) (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. Matey-Turowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 130 oraz 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 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; 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 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051 z glosą krytyczną A. Musiały, Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103-110; 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). Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie narusza linii granicznej oddzielającej sferę właściwą dla umowy o pracę od zakresu umów cywilnoprawnych. Strony same wybierają rodzaj umowy, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru, warunkiem jest jednak przestrzeganie autonomicznych wzorców normatywnych (pracowniczego albo cywilnoprawnego). Jednoznacznie zasadę tę podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98 (OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369), stwierdzając, że treść art. 22 § 1¹ k.p. i art. 11 k.p. nie ma na celu przełamania zasady *pacta sunt servanda*, a jedynie stanowi ochronę osoby, która świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona przez swego pracodawcę pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Nadto, oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod warunkiem że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę. W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zatem 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07; OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258).

Podporządkowanie pracownika, stanowi właściwość, która jest uznawana w orzecznictwie Sądu Najwyższego za najbardziej podstawową cechę odróżniającą

stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, za istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną. Ta właściwość stosunku pracy nie została jednak zdefiniowana przez ustawodawcę. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi o wykonywaniu czynności (obowiązków) pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Zarówno w doktrynie, jaki i w orzecznictwie wyinterpretowano szereg wymagań, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, poz. 177). W wyrokach z 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 (OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34) oraz z 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. Także w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca określa zadania do wykonania, sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808). 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 wyznacza 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. Pracowniczego podporządkowania nie można

więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i zakreszenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Z kolei umowa o świadczenie usług z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności wyznaczanych na bieżąco. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Zatem 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. wyroki Sądu Najwyższego: z 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214 oraz z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

W niniejszej sprawie ustalono, że adekwatnie do postanowienia umowy (§ 5 ust. 3), powód podczas udzielania świadczeń medycznych był zobowiązany do wykonywania procedur polecanych przez lekarza lub kierownika zespołu. W związku z tym Sąd drugiej instancji uznał, że postanowienie § 4 pkt 4 umowy stanowiące o samodzielności i niezależności przyjmującego zamówienie co do wyboru metody i zakresu udzielonego świadczenia miała charakter iluzoryczny. W ten sposób Sąd drugiej instancji trafnie uchwycił istotę pracy ratownika medycznego, która w sposób przejrzysty wynika z przepisów ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 993 ze zm.) – także w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie. Przede wszystkim medyczne czynności ratunkowe są udzielane przez zespół ratownictwa medycznego (art. 32a). Zatem ratownicy medyczni wykonują swoją pracę polegającą na udzielaniu czynności ratunkowych zespołowo, tj. w zespołach specjalistycznych, w skład których wchodzi co najmniej trzy osoby uprawnione do wykonywania medycznych czynności ratunkowych, w tym lekarz systemu oraz pielęgniarka systemu lub ratownik medyczny oraz w zespołach podstawowych, w

skład których wchodzi co najmniej dwie osoby uprawnione do wykonywania medycznych czynności ratunkowych, w tym pielęgniarz systemu lub ratownik medyczny (art. 36. ust. 1). Już sama ta okoliczność podaje w wątpliwość autonomiczność każdego z ratowników medycznych przy udzielaniu pomocy ratunkowej, bowiem akcja ratunkowa stanowi jeden nierozdzielny spójny zespół czynności (także niejednokrotnie wzajemnie krzyżujących się), bez możliwości przypisania z góry konkretnych działań danemu ratownikowi medycznemu. Trudno w takiej sytuacji uznać, aby każdy z ratowników uczestniczący w danej akcji ratunkowej miał niezależną samodzielność co do metody wyboru i zakresu udzielonego świadczenia. Praca w zespole ratownictwa medycznego ma zatem charakter pracy skoordynowanej, a ta ze swej istoty wymaga podporządkowania się bieżącym poleceniom wyznaczonej osoby koordynującej akcję. Taką osobą jest w zespole specjalistycznym – lekarz, a w zespole podstawowym - wskazany przez dysponenta jednostki ratownik medyczny lub pielęgniarz systemu (obecnie art. 36, art. 45 ust. 1). W spornym okresie natomiast akcją prowadzenia medycznych czynności ratunkowych kierowała osoba wyznaczona przez dyspozytora medycznego (art. 41 ust. 1, art. 45 ust. 1), zatrudnianego przez dysponenta jednostki (tu: przez Pogotowie). Co więcej, prawo ściśle reglamentuje i rozróżnia medyczne czynności ratunkowe, które mogą być podejmowane przez ratownika medycznego samodzielnie oraz pod nadzorem lekarza systemu (zob. załącznik nr 1 i 2 do: rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 29 grudnia 2006 r. w sprawie szczegółowego zakresu medycznych czynności ratunkowych, które mogą być podejmowane przez ratownika medycznego; Dz.U. Nr 4, poz. 33 ze zm.; oraz do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2016 r. w sprawie medycznych czynności ratunkowych i świadczeń zdrowotnych innych niż medyczne czynności ratunkowe, które mogą być udzielane przez ratownika medycznego; Dz.U. z 2016 r., poz. 587 ze zm.).

Wskazane okoliczności są dowodem na to, że kierownictwo podmiotu leczniczego (Pogotowia) wpisane jest (faktycznie i normatywnie) w istotę pracy ratownika medycznego polegającą na wykonywaniu medycznych czynności ratunkowych. Kierownictwo to jest wykonywane przez wydawanie poleceń na bieżąco w toku dokonywanych czynności (w toku akcji ratunkowej). Oznacza to, że

wybór metody i zakresu udzielonego świadczenia nie jest autonomicznym wyborem ratownika medycznego uwarunkowanym wskazaniem aktualnej wiedzy medycznej i obowiązkiem zachowania należytej staranności, ale przede wszystkim wynika z podporządkowania w bieżącej pracy poleceniom osoby koordynującej ze strony podmiotu leczniczego akcję ratunkową. Ten zaś brak samodzielności (dyspozycyjność względem poleceń) w wykonywanych na bieżąco czynnościach jest charakterystyczny dla pracowniczego podporządkowania i stanowi podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych. Nie ma zatem racji strona skarżąca, że powód był podporządkowany wyłącznie decyzjom wynikającym z organizacji pracy Pogotowia.

Kwestia powyższa (ściśłego podporządkowania bieżącym poleceniom osoby kierującej) wiąże się z odpowiedzialnością za błędy medyczne, a to ma znaczenie dla oceny zawartej przez powoda umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej. Zakres odpowiedzialności ratownika medycznego za szkodę wyrządzoną pacjentowi w ramach akcji ratunkowej a związaną z wyborem niewłaściwej metody udzielonej pomocy czy niezachowaniem należytej staranności nie odbiega od typowej odpowiedzialności pracowniczej (art. 114, art. 122 k.p.), skoro nie jest on decyzyjnie samodzielny. Nie będzie więc on odpowiadał za szkodę (błąd medyczny) wyrządzony pacjentowi, jeśli wynikała ona z podporządkowania się poleceniom kierującego zespołem ratunkowym, chyba że on sam jest osobą kierującą podstawowym zespołem ratunkowym. Należy też zauważyć, że gdyby powód nią był (bywał), to obowiązki faktyczne nie pokrywałyby się z postanowieniami umowy (w których nie zlecono mu koordynacji czy kierownictwa zespołem ratunkowym). Rację ma zatem Sąd Okręgowy, że to na pozwanym (podmiocie leczniczym) spoczywało główne ryzyko prowadzonej działalności. W rezultacie ryzyko ratownika medycznego dotyczyło jedynie sfery typowo pracowniczej - odpowiedzialności za nienależyte wykonywanie obowiązków w ramach ściśłego podporządkowania poleceniom osoby wyznaczonej przez zatrudniającego. To zaś prowadzi do wniosku, że fakt zawarcia przez powoda umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej nie ma znaczenia dla oceny charakteru więzi prawnej łączącej strony. Co więcej, rozwiązanie to (wymóg zawarcia umowy ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej) można uznać za

celowe wprowadzenie do umowy cech charakterystycznych dla cywilnoprawnego kontraktu o świadczenie usług medycznych dla wywołania na zewnątrz przekonania o jej cywilnoprawnym charakterze.

Podobnie rzecz się ma z postanowieniami dotyczącymi kary umownej w wypadku niestawiennictwa w pracy i niezapewnienia zastępcy oraz dopuszczenia, za zgodą strony pozwanej, możliwości zastępstwa powoda przez innego ratownika medycznego pozostającego z nią w więzi prawnej w wykonywaniu obowiązków określonych ustalonym z góry harmonogramem. Mają one przekonać, że przedmiotem umowy nie jest osobiste świadczenie pracy. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 listopada 2018 r., III PK 110/17 (OSNP 2019 nr 4, poz. 47), tego rodzaju „zastępowanie” nie różni się niczym od typowego obowiązku pracodawcy w przewidywaniu nagłych zjawisk w środowisku pracy (zwolnienia od pracy, choroby, etc.). Z kolei ustalenie, że harmonogramy pracy nie były narzucone, lecz uwzględniano w nich żądania świadczeniobiorców, świadczy o ich wspólnym uzgadnianiu, co nie jest wykluczone w stosunkach pracy. Podkreślić też należy, że owa swoboda świadczeniobiorców w ustalaniu swojego czasu pracy nie była nieograniczona, musiała bowiem uwzględniać zapewnienie przez stronę pozwaną ciągłości działalności ratunkowej. Powód zatem podporządkowany był organizacji pracy Pogotowia, co w połączeniu z jego dyspozycyjnością względem osoby kierującej zespołem ratunkowym w wykonywaniu bieżących czynności potwierdza typowe podporządkowanie pracownicze. Także posługiwanie się w pracy narzędziami należącymi do strony pozwanej stanowi kolejny wyznacznik typologiczny umowy o pracę, niezależnie od tego, że i w umowie cywilnoprawnej strony mogą się umówić, że świadczący usługi będzie używał narzędzi zlecającego usługę. Na koniec, jeśli chodzi o zasady wynagradzania i rozliczania się z powodem, to są one następstwem przyjętej koncepcji wykonywania przedmiotu umowy w drodze kontraktu cywilnego, co jak wskazano wyżej, nie było możliwe z uwagi na to, że spełniała się w nim zasadnicza cecha konstytutywna stosunku pracy w postaci podporządkowania pracowniczego.

W związku z tym, że poddawany analizie sposób wykonywania umowy wskazuje na reżim pracowniczy, o jej kwalifikacji nie może decydować zgodny

zamiar stron i cel umowy, wyrażony w jej postanowieniach i nazwie. W rezultacie nie potwierdziły się zarzuty skargi kasacyjnej.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265) oraz art. 108 § 1 k.p.c. - stosowanych w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.