



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 czerwca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. L.
przeciwko Wojewódzkiemu Pogotowiu Ratunkowemu w K.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 czerwca 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 2 marca 2023 r., sygn. akt XI Pa 18/23,

I. oddala skargę kasacyjną,

II. przyznaje od Skarbu Państwa Sądu Okręgowego w Katowicach na rzecz radcy prawnego M. B. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł, powiększoną o stawkę należnego podatku od towarów i usług, tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej, udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 2 marca 2023 r., sygn. akt XI Pa 18/23, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach – w sprawie z powództwa R. L. przeciwko Wojewódzkiemu Pogotowiu Ratunkowemu w K. – oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Katowice-Zachód w Katowicach z dnia 7 października 2022 r., sygn. akt VII P 763/21, w którym Sąd Rejonowy oddalił powództwo R. L. o ustalenie istnienia stosunku pracy u strony pozwanej.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia podstawy faktycznej wyroku Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powód posiada uprawnienia do wykonywania zawodu ratownika medycznego. Z dniem 1 czerwca 2020 r. powód zarejestrował i rozpoczął wykonywanie działalności gospodarczej pod firmą R., której przedmiotem była działalność pogotowia ratunkowego. Pozwany zatrudnia ratowników medycznych na podstawie umów o pracę, od wielu lat korzysta także z ich usług również na podstawie umów cywilnoprawnych. Gdy u pozwanego kończą się dotychczasowe umowy zawarte z ratownikami bądź zwiększa się zapotrzebowanie na ich pracę, zostaje ogłoszony konkurs ofert. Przygotowywane są jego szczegółowe warunki, propozycja umowy, z którymi potencjalni oferenci mogą się zapoznać na stronie internetowej pozwanego lub w jego siedzibie. Otwarcie złożonych ofert odbywa się jawnie, oferenci mogą być przy nim obecni. Oferty są badane pod względem spełnienia warunków formalnych, następnie merytorycznie. Pozwany prowadzi swoją działalność na bardzo dużym obszarze, dlatego oferenci mogą wskazywać, gdzie chcieliby świadczyć usługi. Z wybranymi oferentami pozwany zawiera umowy o świadczenie usług. Miejsce świadczenia usług jest ustalane na etapie zawierania umowy, choć informacja o tym nie musi być do umowy wpisana. Umowy o świadczenie usług z ratownikami były co do zasady zawierane na czas trwania umowy kontraktowej z Narodowym Funduszem Zdrowia. W związku z wykonywaniem zawartej umowy pozwany zapewnia wyposażenie służące do ratowania zdrowia, leki i środki medyczne. Pozwany nadzoruje też wypełnianie dokumentacji medycznej przez ratowników, gdyż do tego zobowiązuje go Narodowy Fundusz Zdrowia. Monitorowany jest także czas świadczenia usług, czyli to, czy dana

osoba stawiała się na dyżurze o określonej godzinie, kiedy zakończyła dyżur i czy znajduje to pokrycie w dokumentacji oraz wystawionych przez nią rachunkach. Zespoły ratownictwa medycznego są dwu- lub trzyosobowe. Zespół podstawowy jest dwuosobowy, w jego skład wchodzi osoba z wykształceniem medycznym: ratownik medyczny jako kierownik zespołu oraz osoba pełniąca funkcję kierowcy. W zespołach specjalistycznych - trzyosobowych był dodatkowo lekarz jako kierownik zespołu.

W dniu 20 listopada 2020 r. dyrektor Wojewódzkiego Pogotowia Ratunkowego w K. ogłosił konkurs ofert na udzielanie świadczeń zdrowotnych przez m.in. ratowników medycznych. Umowa miała być zawarta na okres od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2023 r. Przedmiotem zamówienia miało być udzielanie świadczeń zdrowotnych służących zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu i poprawie zdrowia w razie wypadku, urazu, porodu, nagłego zachorowania lub nagłego pogorszenia stanu zdrowia, powodujących zagrożenie życia. Jednym z wymogów złożenia oferty było przedłożenie aktualnego wydruku z CEIDG. Powód złożył ofertę w powyższym konkursie. Wskazał w niej stacje, w których mógłby świadczyć usługi; były to stacje w R., T., B., P., Z., C., P. i K..

W dniu 30 grudnia 2020 r. strony zawarły umowę nr [...] o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne w zakresie ratownictwa medycznego. Strony umowy zostały nazwane „Udzielający Zamówienia” (pozwany) i „Przyjmujący zamówienie” (powód). Zgodnie z § 1 ust. 1 umowy udzielający zamówienia zleca, a przyjmujący zamówienie przyjmuje do wykonania i zobowiązuje do udzielania świadczeń zdrowotnych służących zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu i poprawie zdrowia w razie wypadku, urazu, porodu, nagłego zachorowania lub nagłego pogorszenia stanu zdrowia, powodujących zagrożenie życia, a także w razie wszelkich innych zachorowań. Świadczenia miały być udzielane w miejscu i czasie ustalonym przez strony z uwzględnieniem obszaru działania Wojewódzkiego Pogotowia Ratunkowego w K. (§ 1 ust. 3). W § 1 ust. 5 wskazano, że przyjmujący zamówienie w czasie udzielania świadczeń na warunkach określonych w umowie nie jest pracownikiem Wojewódzkiego Pogotowia Ratunkowego w K. w rozumieniu Kodeksu pracy. Zgodnie z § 3 ust. 2 miesięczny harmonogram udzielania świadczeń zdrowotnych ustalany miał być na zasadach: 1) do 50% w dniach i godzinach

zaplanowanych przez udzielającego zamówienie z uwzględnieniem zapotrzebowania, 2) w pozostałym wymiarze w dniach i godzinach zaproponowanych przez przyjmującego zamówienie. Przyjmujący zamówienie był zobowiązany do zgłaszania osobie upoważnionej przez udzielającego zamówienie propozycji i terminów dyżurów do dnia 25 miesiąca poprzedzającego miesiąc udzielania świadczeń (§ 3 ust. 3). Miesięczny harmonogram dyżurów ustalony przez udzielającego zamówienie na zasadach określonych w pkt 2 podawany miał być do wiadomości przyjmującego zamówienie do 27 dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc udzielania świadczeń (§ 3 ust. 4). W przypadku nie zgłoszenia propozycji i terminów dyżurów we wskazanym terminie udzielający zamówienie miał ustalać harmonogram samodzielnie (§ 3 ust. 5). Zgodnie z § 7 ust. 1 za wykonane czynności udzielający zamówienie zobowiązał się wypłacać przyjmującemu zamówienie należności z tytułu udzielania świadczeń określonych umową w systemie PRM jako ratownik medyczny w wysokości 30,00 zł brutto za 1 godzinę zarówno w dni robocze, niedziele, święta, inne dni wolne od pracy i porę nocną. Przyjmujący zamówienie był zobowiązany przedkładać udzielającemu zamówienie prawidłowo sporządzoną fakturę za wykonane usługi w terminie do 7 dnia miesiąca kalendarzowego przypadającego po miesiącu, w którym udzielone zostały świadczenia zdrowotne (§ 7 ust. 5). Umowa została zawarta na czas określony od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2023 r. (§ 9 ust. 1).

Na dzień 1 stycznia 2021 r. pozwany miał zawartych 324 umowy cywilnoprawne z ratownikami medycznymi, z czego 157 pochodziło z konkursu ofert ogłoszonego 20 listopada 2020 r., a 167 to umowy zawarte wcześniej, a następnie przedłużone aneksami do dnia 31 sierpnia 2021 r. Po rozstrzygnięciu konkursu i zawarciu umów, lista osób, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne była przekazywana osobom zarządzającym rejonami operacyjnymi i to oni ustalali z ratownikami kwestie dyżurów, w zależności od potrzeb. Osoba świadcząca usługi na rzecz pozwanego do określonego dnia miesiąca przedstawiała swoje propozycje odnośnie tego, w jakich dniach w kolejnym miesiącu chciałaby pełnić dyżury. Te propozycje w zależności od potrzeb pozwanego były co do zasady uwzględniane przez osoby ustalające grafiki. W przypadku innych potrzeb ze strony pozwanego, uzgadniano inne terminy. Zdarzały się okresy, w których ratownicy medyczni nie

wykonywali dyżurów, z uwagi na brak zapotrzebowania ze strony pozwanego. W każdej stacji ratownictwa medycznego była osoba kierująca tą stacją, która odpowiadała za funkcjonowanie zespołów, za zabezpieczanie dyżurów w poszczególnych zespołach. Propozycje dyżurów dla ratowników były przekazywane głównie telefonicznie bądź za pomocą wiadomości tekstowych. Jeśli ratownik miał możliwość wykonania większej liczby dyżurów to mógł ten fakt zgłosić kierownikowi swojej stacji, czyli tam, gdzie dyżuruje co do zasady, lub nawet kierownikom innych stacji.

Po podpisaniu umowy powodowi zaproponowano świadczenie usług w stacji w Jastrzębiu Zdroju, jednak lokalizacja ta mu nie odpowiadała. Powód nie wyraził zgody na zaproponowane mu świadczenie dyżuru w J. ze względu na dużą odległość od swojego miejsca zamieszkania. Powód kontaktował się telefonicznie ze stacjami w R., B., T., P., C., ale nie było tam zapotrzebowania na jego pracę. Przez cały czas trwania umowy powód nie wykonał żadnych dyżurów ani żadnej czynności na rzecz pozwanego. Pismem z dnia 15 czerwca 2021 r. poinformowano powoda, że umowa nr [...] z dnia 30 grudnia 2021 r. ulega rozwiązaniu z dniem 15 czerwca 2021 r. zgodnie z § 9 pkt 3 umowy.

Sąd Okręgowy – podzielając ocenę prawną wyroku Sądu pierwszej instancji – przedstawił szczegółowo płaszczyznę definicyjną regulacji określonych w art. 22 § 1 k.p., art. 22 § 1² k.p. oraz art. 734 § 1 k.c. i art. 750 k.c. Zdaniem Sądu drugiej instancji w łączącym strony stosunku prawnym występują zarówno elementy stosunku pracy tj. osobiste świadczenie pracy, ciągłość wykonywanych czynności, określanie czasu i miejsca świadczenia pracy, udostępnienie powodowi wyposażonego miejsca pracy i odpowiedniego sprzętu oraz elementy charakterystyczne dla stosunku cywilnoprawnego, które przeważają i uniemożliwiają zakwalifikowanie łączącej strony do umowy o pracę, takie jak cesja umowy na świadczenia zdrowotne w zakresie ratownictwa medycznego na osobę prawną tj. wystawianie faktur za wykonane usługi, brak konieczności usprawiedliwiania nieobecności w pracy, ponoszenie przez powoda odpowiedzialności cywilnej za świadczone usługi ratownictwa medycznego, a ponadto znaczący wpływ powoda na swój grafik.

W ocenie Sądu Okręgowego, zatrudnienie nie musi nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Wola stron może decydować o wyborze formy zatrudnienia i nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę innego rodzaju (umowa o pracę), niż tę, którą zawarły (umowa zlecenia). Takie podejście jest przejawem uelastycznienia zatrudnienia i może przyczynić się do ukrócenia praktyki, gdzie niejednokrotnie na etapie negocjacji warunków współpracy strony zgodnie wyrażają wolę zawarcia umowy cywilnej i obie mają świadomość jej skutków oraz różnic w stosunku do umowy o pracę, a dopiero później w wyniku niezadowolenia jedna ze stron podejmuje próby przekwalifikowania umowy, którą realizowała, na umowę o pracę po to, aby mieć prawo do związanych z nią benefitów. Wówczas niezadowolona strona, tak jak w niniejszej sprawie powód, dopatruje się we wzajemnej relacji cech, które pozwolą objąć ją przepisami kodeksu pracy.

Sąd drugiej instancji uznał, że wolą obu stron było zawarcie umowy zlecenia. Po pierwsze należy mieć na uwadze, że zawarcie z powodem umowy o świadczenie usług medycznych zostało poprzedzone zorganizowaniem przez pozwanego konkursu ofert ogłoszonego w dniu 20 listopada 2020 r. Jednym z wymogów złożenia oferty było przedłożenie aktualnego wydruku z CEIDG. Zgłaszając zatem swoją kandydaturę do konkursu, jako osoba prowadząca działalność gospodarczą, powód musiał mieć świadomość, iż w razie wybrania jego oferty zostanie z nim zawarta umowa cywilnoprawna, a nie umowa o pracę. Z treści oferty wynika bowiem jednoznacznie, że wolą pozwanego było zawarcie umowy cywilnoprawnej, gdyby pozwany chciał zatrudnić pracownika jednoznacznie określiłby to w warunkach konkursu. Po drugie przy analizie woli stron nie można pominąć samej nazwy i treści zawartej przez strony umowy. Strony podpisały umowę, którą nazwano umowa nr [...] o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne w zakresie ratownictwa medycznego. Ponadto strony umowy zostały nazwane jako udzielający zamówienia i przejmujący zamówienie oraz ustalono, że przyjmujący zamówienie w czasie udzielania świadczeń na warunkach określonych w umowie nie jest pracownikiem pozwanego w rozumieniu kodeksu pracy. Powód podpisał umowę jako podmiot prowadzący działalność gospodarczą i zobowiązał się do udzielania świadczeń zdrowotnych służących zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu i poprawie zdrowia w

razie wypadku, urazu, porodu, nagłego zachorowania lub nagłego pogorszenia stanu zdrowia, powodujących zagrożenie życia, a także w razie wszelkich innych zachorowań. Świadczenia miały być udzielane w miejscu i czasie ustalonym przez strony z uwzględnieniem obszaru działania Wojewódzkiego Pogotowia Ratunkowego w K.. Za wykonane czynności udzielający zamówienia zobowiązał się wypłacać przyjmującemu zamówienie należności z tytułu udzielania świadczeń określonych umową w systemie PRM jako ratownik medyczny w wysokości 30,00 zł brutto za 1 godzinę zarówno w dni robocze, niedziele, święta, inne dni wolne od pracy i porę nocną (stosownie do liczby przepracowanych godzin). Przyjmujący zamówienie był zobowiązany przedkładać udzielającemu zamówienia prawidłowo sporządzoną fakturę za wykonane usługi w terminie do 7 dnia miesiąca kalendarzowego przypadającego po miesiącu, w którym udzielone zostały świadczenia zdrowotne. W umowie określono także, że odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przy udzielaniu świadczeń w zakresie udzielonego zamówienia ponoszą solidarnie udzielający zamówienia i przyjmujący zamówienie oraz, że przyjmujący zamówienie ponosi pełną odpowiedzialność w związku z nienależytym wykonaniem świadczeń zdrowotnych, jeżeli w wyniku tego powstała szkoda u osoby trzeciej lub u udzielającego zamówienia. Jednocześnie przyjmujący zamówienie oświadczył, że wykonywane przez niego usługi wchodzą w zakres prowadzonej działalności gospodarczej, o której mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i zobowiązał się m.in. do zawarcia umowy ubezpieczenia OC na warunkach określonych w szczegółowych warunkach konkursu. Te wszystkie wymienione postanowienia umowy są charakterystyczne dla umowy zlecenia (art. 734 i następne k.c. w zw. z art. 750 k.c.).

Strony zawarły umowę o świadczenie usług, w której powód korzystał z przymiotu, praw i obowiązków podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą, polegającą w istocie rzeczy na wykonywaniu przez powoda jako „RWIM - Ratownictwo wodne i medyczne R. L.” zleconych mu usług medycznych. Powód jeszcze przed rozpoczęciem współpracy z pozwanym miał wiedzę i świadomość, że wykonywanie czynności w sektorze ratownictwa u pozwanego wiąże się z koniecznością prowadzenia działalności gospodarczej. Powód miał świadomość tego, że podpisywana przez niego umowa jest umową cywilnoprawną i jest związana

bezpośrednio z jego działalnością gospodarczą. Powód korzystał ze statusu prawnego i sposobu rozliczeń charakterystycznych dla podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą, w szczególności wynagrodzenie za wykonywane usługi miały być wypłacane mu na podstawie wystawianych przez powoda faktur, których nie wystawiają pracownicy. Ze statusu podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą mógł czerpać określone wymierne korzyści finansowe, mógł rozliczać się z urzędem skarbowym jako przedsiębiorca, w tym korzystać z możliwości odliczeń od przychodu kosztów prowadzonej działalności. W związku jednak z niezadowoleniem, iż do wykonania umowy nie doszło, albowiem powód nie zgodził się na wykonywanie usług na terenie J., powód podejmuje próby przekwalifikowania umowy, na umowę o pracę po to, aby mieć prawo do związanych z nią benefitów. Nie można tak jakby chciał to powód, traktować umowy zlecenia pracownika z pracodawcą raz jako cywilnej, a innym razem kiedy jest to korzystne ze względu na świadczenia pracownicze, jako umowy o pracę. Według Sądu drugiej instancji wyraźna wola stron, nazwa i treść umowy o świadczenie usług oraz wykazane dominujące cechy zobowiązania cywilnoprawnego wskazują na to, że strony niniejszego procesu w chwili zawarcia stosunku prawnego wybrały formę zatrudnienia w postaci umowy cywilno-prawnej.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną opartą na pierwszej podstawie kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., zarzucając naruszenie następujących przepisów prawa materialnego:

„1) art. 734 § 1 k.c. w zw. z art. 750 k.c. w zw. z art. 22 § 1 - 1² k.p. w zw. z art. 32a, art. 36 ust. 1-2, 4-5, art. 41 ust. 1-4, art. 45 ustawy z 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1720 ze zm.) poprzez dopuszczenie się błędu w zakresie subsumcji ustalonego w sprawie stanu faktycznego do art. 734 § 1 k.c. w zw. z art. 750 k.c. przyjmując, że strony łączyła umowa o świadczenie usług, albowiem, pomijając lub bezpodstawnie bagatelizując fakt, że praca ratownika medycznego ma z założenia charakter pracy skooperowanej, która ze swej istoty wymaga podporządkowania się bieżącym poleceniom wyznaczonej osoby koordynującej akcję ratunkową i w związku z tym wykazuje podstawową cechę stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), Sąd drugiej instancji w istocie

zastosował art. 734 § 1 k.c. w zw. z art. 750 k.c. do niedostatecznych ustaleń faktycznych, a zatem co najmniej przedwcześnie;

2) art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 22 § 1¹ – 1² k.p. w zw. z art. 32a, art. 36 ust. 1-2, 4-5, art. 41 ust. 1-4, art. 45 ustawy z 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (tj. Dz.U. z 2022 r., poz. 1720 ze zm.) poprzez niewłaściwe jego zastosowanie i przyjęcie, że wyrażna wola stron, nazwa i treść umowy są wystarczające dla ustalenia, jaki rodzaj zatrudnienia wybrały strony w chwili zawarcia umowy, gdy tymczasem nawiązany przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą); co więcej, jeżeli przyszły sposób wykonywania umowy, przesądzony rodzajem pracy (tutaj: ratownik medyczny), wskazuje na reżim pracowniczy, o jej kwalifikacji nie może decydować zgodny zamiar stron, wyrażony w jej postanowieniach i nazwie;

3) art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 22 § 1¹ – 1² k.p. poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że umowne ustalenie, iż: a) odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przy wykonywaniu świadczeń ponoszą solidarnie strony umowy, b) osoba zatrudniona ponosi pełną odpowiedzialność w związku z nienależytym wykonaniem świadczeń jeżeli w wyniku tego powstała szkoda u osoby trzeciej lub u pozwanego, c) osoba zatrudniona będzie wystawiała faktury za wykonane usługi, d) brak jest konieczności usprawiedliwiania nieobecności w pracy, e) osoba zatrudniona ma wpływ na swój grafik - stanowią cechy charakterystyczne dla stosunku cywilnoprawnego, odróżniające go od stosunku pracy, gdy tymczasem nie są to cechy konstrukcyjne danego stosunku prawnego, a np. odpowiedzialność osoby zatrudnionej z mocy prawa będzie kształtowała się odmiennie w razie zakwalifikowania danej umowy pod reżim prawa pracy”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Katowicach do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Z niekwestionowanych w skardze kasacyjnej ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że powód zgłaszając swoją kandydaturę do konkursu był osobą prowadzącą działalność gospodarczą. Zgodnie z zawartą w dniu 30 grudnia 2020 r. umową był zobowiązany przedkładać udzielającemu zamówienia prawidłowo sporządzoną fakturę za wykonane usługi. Po podpisaniu umowy o udzielenie zamówienia na świadczenia zdrowotne w zakresie ratownictwa medycznego powodowi zaproponowano świadczenie usług w stacji pogotowia ratunkowego w J., jednak lokalizacja ta mu nie odpowiadała ze względu na dużą odległość od miejsca zamieszkania. Powód kontaktował się telefonicznie ze stacjami w R., B., T., P., C., ale nie było tam zapotrzebowania na jego pracę. Po zawarciu pisemnej umowy powód nie wykonał żadnych dyżurów ani żadnej czynności na rzecz pozwanego, wobec czego pismem z dnia 15 czerwca 2021 r. poinformowano powoda, że umowa ulega rozwiązaniu z dniem 15 czerwca 2021 r.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjęto, że interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. istnieje wówczas, gdy zachodzi stan niepewności co do istnienia stosunku prawnego lub prawa, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia niejasności i wątpliwości w tym zakresie i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór już istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Ustalenie rzeczywistej treści stosunku pracy może być konieczne do zweryfikowania potencjalnych roszczeń pracownika, jakie w przyszłości mogą zostać skierowane w stosunku do pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16, LEX nr 2309608).

W ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, mimo dopuszczalności powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, nie może być uznane za uzasadnione powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy w sytuacji, gdy po zawarciu cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług w stacji pogotowia ratunkowego, będący zdolny do pracy powód nie podjął żadnych czynności związanych z wykonywaniem zaproponowanych mu usług medycznych w zakresie ratownictwa medycznego. W sytuacji bowiem zawarcia umowy cywilnoprawnej o niejednoznacznym charakterze, bez ustalenia faktycznie wykonywanych czynności, nie można skutecznie dokonać oceny, czy doszło do

wykonywania – w myśl art. 22 § 1 k.p. - pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a zatem również do subsumpcji, czy pracodawca był zobligowany do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Konstatacje te prowadzą do konkluzji, że w okolicznościach objętych skargą kasacyjną, podniesione w niej zarzuty nie mogły być uwzględnione.

Dodatkowo można wskazać, że stosownie do art. 10 ust. 1 pkt e ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1720 i 1733) zawód ratownika medycznego mogła wykonywać osoba, która posiadała kwalifikacje do wykonywania zawodu ratownika medycznego. Ustawa ta nie obligowała jednostek systemu (szpitalnych oddziałów ratunkowych i zespołów ratownictwa medycznego) do zawarcia umowy o pracę z ratownikiem medycznym, w przeciwieństwie do określonego w art. 25b tej ustawy - kierownika dyspozytorni medycznej. Art. 32 ust. 3 i 4 tej ustawy stanowił jedynie, że do członków zespołów ratownictwa medycznego, z wyłączeniem lotniczych zespołów ratownictwa medycznego, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przepisy art. 135 § 2 i 3 oraz art. 136 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy stosuje się odpowiednio. Przepisu ust. 3 nie stosuje się do członka zespołu ratownictwa medycznego będącego osobą kierującą pojazdem uprzywilejowanym w ruchu drogowym.

Z przepisów tych, w sposób fakultatywny sugerujących uzgodnienie w umowach równoważnego czasu pracy, nie można wysnuć ustawowego zakazu zatrudniania ratowników medycznych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Zwrócić jednak należy uwagę, że od 22 czerwca 2023 r., czyli wraz z wejściem w życie przepisów ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zawodzie ratownika medycznego oraz samorządzie ratowników medycznych (Dz.U. z 2023 r., poz. 2187) kwestia ta została unormowana w sposób jednoznaczny. Mianowicie art. 38 tej ustawy stanowi, że ratownik medyczny może wykonywać zawód: 1) w ramach umowy o pracę; 2) w ramach stosunku służbowego; 3) na podstawie umowy cywilnoprawnej; 4) w ramach porozumienia o wolontariacie.

Ustawodawca dopuszcza więc wykonywanie zawodu ratownika medycznego na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Nowy stan prawny oraz rozpowszechnienie się wykonywania zawodów medycznych (przede wszystkim zawodu lekarza) na podstawie cywilnoprawnych usług medycznych, sugeruje ponowną weryfikację konkluzji zawartych w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2019 r., I PK 189/18, iż praca ratownika medycznego w zespole ratownictwa medycznego ma charakter pracy skooperowanej, która ze swej istoty wymaga podporządkowania się bieżącym poleceniom wyznaczonej osoby koordynującej akcję ratunkową, i jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy (art. 22 § 1 w związku z art. 22 § 1¹ k.p.). Ten eksponowany w skardze kasacyjnej wyrok dotyczył jednak innych okoliczności faktycznych – zastąpienia dotychczasowej umowy o pracę umową cywilnoprawną. Tymczasem ze skargi kasacyjnej powoda nie wynika, aby przed zawarciem umowy cywilnoprawnej powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę lub jakiejkolwiek innej umowy.

Umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej mogą być umowami cywilnoprawnymi, korzystającymi z tzw. swobody umów wyrażonej w art. 353¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny. Zgodnie z jego treścią strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Umowy nie mogą regulować kwestii, które zostały jasno określone w przepisach ustaw bądź wynikają z celu danej umowy. Przepisami ustawowymi, o których mowa w powyższym przepisie, były dla lekarzy przepisy ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, a dla ratowników medycznych przepisy ustawy z 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym, które nie zawierały jednak zakazu zatrudniania ratowników medycznych na podstawie cywilnoprawnych umów.

W przedstawionych aspektach, wobec nie podjęcia przez powoda żadnych czynności związanych z pracą ratownika medycznego, brak było podstaw do oceny, czy doszło do naruszenia – wskazanych w skardze kasacyjnej art. 734 § 1 k.c. w zw. z art. 750 k.c. w zw. z art. 22 § 1 - 12 k.p. w zw. z art. 32a, art. 36 ust. 1-2, 4-5, art. 41 ust. 1-4, art. 45 ustawy z 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie

Medycznym, a zwłaszcza tego, czy jego praca miała charakter pracy skooperowanej, która wymagała podporządkowania się bieżącym poleceniom wyznaczonej osoby koordynującej akcję ratunkową i w związku z tym wykazywała podstawową cechę stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). W związku z tym nie mogły być uwzględnione również pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w wyroku.

[SOP

[ał]]