



Sygn. akt III PSKP 18/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Robert Stefanicki

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa Inspektora Pracy działającego na rzecz R. B.
przeciwko Samodzielnej Publicznej Stacji Pogotowia Ratunkowego i Transportu
Sanitarnego w Z.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 grudnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu
z dnia 31 marca 2021 r., sygn. akt IV Pa 22/20,

1. oddała skargę kasacyjną,

**2. zasądza od strony pozwanej Samodzielnej Publicznej Stacji
Pogotowia Ratunkowego i Transportu Sanitarnego w Z. na rzecz
Inspektora Pracy działającego na rzecz R. B. kwotę 240,00 zł
(dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Zamościu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 31 marca 2021 r., IV Pa 22/20, po rozpoznaniu apelacji Inspektora Pracy działającego na rzecz R. B., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Zamościu z 28 października 2020 r., IV P 156/19, i ustalił, że powoda R. B. łączy z pozwaną Samodzielną Publiczną Stacją Pogotowia Ratunkowego i Transportu Sanitarnego w Z. od dnia 1 stycznia 2009 r. umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku ratownika medycznego.

W sprawie tej ustalono, że R. B. został zatrudniony w Samodzielnej Publicznej Stacji Pogotowia Ratunkowego i Transportu Sanitarnego w Z. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 maja 2007 r. zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2007 r. W dniu 31 grudnia 2007 r. pomiędzy stronami została zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. na stanowisku ratownika medycznego. W dniu 30 grudnia 2008 r. pomiędzy pozwaną a powodem została zawarta umowa na okres od 1 stycznia 2009 r. do 31 marca 2010 r., na podstawie której pozwana zleciła a R. B. przyjął obowiązek wykonywania zadań ratownika medycznego zgodnie z obowiązującymi przepisami, a w szczególności ustawą z 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym, polegających na udzielaniu świadczeń zdrowotnych jako ratownik medyczny w zespołach wyjazdowych zamawiającego; pozostawania w gotowości do udzielania tych świadczeń, w miejscu i czasie określonym w harmonogramie pracy ustalonym przez strony, utrzymywania ładu, porządku, sprawności oraz gotowości do pracy urządzeń, sprzętu, stanowiska wykonywania świadczeń z otoczeniem, obiektem i terenem przeznaczonym do realizacji świadczeń przez zamawiającego w standardzie i na zasadach zgodnych z obowiązującymi przepisami; prowadzenia dokumentacji dotyczącej wykonywanych świadczeń, w tym dokumentacji medycznej. Zgodnie z § 1 ust. 2 umowy powód zobowiązał się realizować świadczenia w godzinach funkcjonowania zamawiającego. Stosowne do treści § 2 umowy prawo do zlecenia wykonawcy świadczeń, o których mowa wyżej posiadali ze strony zamawiającego: zastępca dyrektora (kierownika) ds. medycznych oraz pielęgniarka koordynująca, a w czasie dyżuru: dyspozytor medyczny oraz kierujący zespołem wyjazdowym. Zgodnie z treścią § 5 ust. 9

powód zobowiązał się do noszenia podczas dyżuru ubrania ochronnego według wzoru określonego przez zamawiającego oraz identyfikatora. Ubranie ochronne miał zabezpieczyć we własnym zakresie i na własny koszt. Według § 5 ust. 10 powód był w pełni odpowiedzialny za zabezpieczenie oraz utrzymanie w pełnej gotowości sprawności i czystości karetki, znajdującego się na jej wyposażeniu sprzętu, jak również stanowisk wykonywania świadczeń, mienia, powierzchni i terenu zamawiającego służących lub niezbędnych do wykonywania świadczeń podczas pełnienia dyżuru. Zgodnie z treścią § 5 ust. 13 powód w czasie udzielania świadczeń na warunkach określonych w umowie nie był pracownikiem pozwanej w rozumieniu Kodeksu Pracy. Według § 7 ust. 1 i 2 odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przy udzielaniu świadczeń w zakresie udzielonego zamówienia ponosili solidarnie powód i zamawiający. R. B. zobowiązany był do zawarcia we własnym zakresie umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej z tytułu wykonywania czynności ratownika medycznego. Stosownie do treści § 9 ust. 1 i 2 powód zobowiązany był do osobistego udzielania świadczeń będących przedmiotem umowy i nie miał prawa cedowania swoich obowiązków na inne osoby lub podmioty. W przypadku zaistnienia obiektywnych okoliczności, niezależnych od zleceniobiorcy (np. choroba), które uniemożliwiają realizację umowy zgodnie z ustalonym harmonogramem, mógł za zgodą zamawiającego ustalić zastępstwo we własnym zakresie i przekazać obowiązki wynikające z niniejszej umowy osobie, która posiada aktualną umowę tego samego rodzaju z zamawiającym.

Po zawarciu umowy cywilnoprawnej nie doszło do zmian w zakresie wykonywanych przez R. B. obowiązków. Nadal jeździł jako ratownik w zespołach specjalistycznych, w zespołach podstawowych i transportu sanitarnego. Warunkiem zawarcia umowy cywilnoprawnej z ratownikiem medycznym było zarejestrowanie przez niego działalności gospodarczej i umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej z tytułu wykonywania czynności ratownika medycznego. Ratownik był obowiązany do zakupienia odpowiedniego umundurowania do świadczenia usług. Żaden z ratowników zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych nie był wpisany do rejestru podmiotów leczniczych, prowadzona przez nich działalność ograniczała się do świadczenia dyżurów u pozwanego.

Nadzór nad pracą ratowników medycznych sprawuje pielęgniarka koordynująca, a w razie gdy ratownik jest jednocześnie kierownicą jego pracę nadzoruje kierownik działu eksploatacji. Nadzór pielęgniarki koordynującej obejmuje właściwe wypełnienie karty medycznych czynności ratunkowych, wyposażenie ambulansów w leki i sprzęt medyczny. W tym zakresie może ona wydawać ratownikom polecenia. Od 1 września 2009 r. R. B. jest zatrudniony w Samodzielnym Publicznym Szpitalu im. [...] w Z. jako ratownik medyczny na oddziale ratunkowym na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Inspektor Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w L. działając na rzecz R. B. w pozwie z 31 maja 2019 r. przeciwko Samodzielnej Publicznej Stacji Pogotowia Ratunkowego i Transportu Sanitarnego w Z. wniósł o ustalenie, że R. B. łączy z pozwaną od 1 stycznia 2009 r. stosunek pracy, w ramach którego świadczy pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku ratownika medycznego w pełnym wymiarze czasu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego brak było podstaw do przyjęcia, że strony od 1 stycznia 2009 r. łączy stosunek pracy w oparciu o umowę o pracę. Sąd powołał się na zasadę swobody umów, obowiązująca także w prawie pracy zgodnie z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., która pozwala stronom swobodnie ukształtować stosunek prawny, w ramach którego ma być wykonana praca. Wskazał przy tym, że R. B. w pełni świadomie i dobrowolnie zdecydował się rozpocząć jednoosobową działalność gospodarczą, a następnie zawarł z pozwaną umowy cywilnoprawne o świadczenie usług medycznych w ramach tej działalności gospodarczej. Złożył swoją ofertę w postępowaniu konkursowym ogłoszonym przez pozwaną w przedmiocie udzielania świadczeń zdrowotnych w zespołach ratownictwa medycznego. 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. Treść umów zawierała jednoznaczne wskazanie, iż w wyniku zawartej umowy R. B. nie stanie się pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Powód nie wykazał przy tym, aby jego wolą było w rzeczywistości zawarcie z pozwanym umowy o pracę. W

czasie trwania stosunku prawnego łączącego go z pozwanym nie kwestionował nigdy podstawy prawnej tego stosunku i nie domagał się jej zmiany.

Sąd pierwszej instancji podniósł, że praca ratownika medycznego w spornym okresie mogła być świadczona zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umowy cywilnoprawnej, której podstawy stanowiły m.in. przepisy art. 26-27 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 633 ze zm.). Przechodząc do kwestii wynagrodzenia za pracę, Sąd Rejonowy stwierdził, że sposoby rozliczania się powoda z pozwaną były odmienne od zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia w Kodeksie pracy. Powód wystawiał fakturę, na podstawie której, po weryfikacji kart zarobkowych za dyżury odnośnie liczby przepracowanych godzin, otrzymywał wypłatę. Ponadto, nie miał prawa do urlopu, ani do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Odnosząc się do pracy pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy, Sąd podniósł, iż w związku ze specyfiką pracy powoda (praca ratownika medycznego) nie jest możliwe, aby nie podlegała ona nadzorowi kierownictwa stacji, a zatem była w pełni swobodna, np. w zakresie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy (bez wcześniejszego ustalenia tego w harmonogramie), wskazania na rzecz jakich pacjentów miał świadczyć pomoc medyczną. Takie nieskoordynowane działanie zagrażałyby bowiem zdrowiu i życiu pacjentów. Nie istnieją przy tym zasadnicze różnice pomiędzy podporządkowaniem w przypadku zatrudnienia typu pracowniczego oraz wykonywania tego zawodu w ramach umowy o świadczenie usług. W obu przypadkach podporządkowanie pracodawcy i zleceniodawcy może przybrać podobną postać. Nadzór i kierownictwo zatrudniającego nie jest zatem zastrzeżone tylko dla stosunku pracy, ale także stanowi element umowy cywilnoprawnej.

Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że pomimo występowania niektórych elementów stosunku pracy, to biorąc pod uwagę całokształt sprawy, a w szczególności świadomość i wolną wolę stron nie można było łączącej strony umowy cywilnoprawnej zakwalifikować jako stosunku pracy, dlatego oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jako niezasadne.

Apelację od tego wyroku złożył powód, zaskarżając go w części oddalającej powództwo. Wyrokowi temu zarzucił naruszenie art. 233 k.p.c. oraz art. 65 k.c. w

związku z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 58 k.c. w związku z art. 26 i 27 ustawy o działalności leczniczej oraz art. 22 § 1, 1¹, 1² k.p. w związku z art. 25¹ k.p. Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie.

Sąd drugiej instancji uznał apelację powoda za uzasadnioną albowiem umowa łącząca strony była umową o pracę. Oceny, czy cechy charakterystyczne właściwe dla stosunku pracy mają charakter dominujący, dokonał na podstawie wszelkich okoliczności sprawy. Nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej, a powód miał świadomość zarówno co do treści podjętej czynności prawnej, jak i jej skutków. Podkreślił, że w procesie rozróżniania pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia podstawową rolę odgrywa interpretacja art. 22 § 1, 1¹ i 1² k.p. Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., tj. 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. Ocena, czy strony zawarły umowę o pracę dokonywana jest metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących. Dodatkowo art. 22 § 1 k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. i oba te przepisy zastrzegają, że zawarty przez stronę stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością. Dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa zawartej umowy. Przede wszystkim istotne jest to, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. 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.

Sąd Okręgowy wskazał, że powód zawarł z pozwaną umowę cywilnoprawną nie dlatego, iż miał taką wolę, ale dlatego, że *de facto* nie miał wyboru podjęcia innej możliwości zatrudnienia. Z tego samego powodu założył własną działalność gospodarczą i zawarł umowę o ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej OC. W

styczniu 2009 r., powodowi skończyła się terminowa umowa o pracę, a jedyną możliwością kontynuowania zatrudnienia w charakterze ratownika medycznego było przystąpienie do konkursu ofert i zawarcie umowy cywilnoprawnej, ponieważ pozwana z przyczyn ekonomicznych nie zawierała umów o pracę z ratownikami medycznymi, którym skończyły się umowy terminowe. Oceniając kwestię podporządkowania pracowniczego Sąd odwoławczy podniósł, że powód wykonując swoją pracę, musiał działać w zespole, nie był samodzielny i nie mógł samodzielnie decydować w jakie miejsce i w jakim czasie się uda, a o tym decydował dyspozytor. Specyfika pracy ratownika medycznego wpływa na brak autonomiczności każdego z ratowników medycznych. Akcja ratunkowa stanowi bowiem jeden nierozzerwalny splot zazębiających się czynności, bez możliwości przypisania z góry konkretnych działań danemu ratownikowi medycznemu. Praca w zespole ratownictwa medycznego ma charakter pracy skooperowanej, a ta ze swojej istoty wymaga podporządkowania się bieżącym poleceniom wyznaczonej osoby koordynującej akcję (w przypadku powoda kierującemu zespołowi wyjazdowemu i dyspozytorowi medycznemu). Ten zaś brak samodzielności w wykonywanych na bieżąco czynnościach jest charakterystyczny dla pracowniczego podporządkowania i stanowi podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych. Harmonogram pracy powoda nie był układany przez niego, ale koordynowany przez pielęgniarkę lub kierownika działu eksploatacji. R. B. nie miał więc nieograniczonej swobody w ustalaniu swojego czasu pracy, ponieważ pozwana musiała uwzględniać zapewnienie ciągłości działania pogotowia ratunkowego. Powód był zatem podporządkowany organizacji pracy pogotowia, co w połączeniu z jego dyspozycyjnością względem osoby kierującej zespołem ratunkowym w wykonywaniu bieżących czynności wskazuje na podporządkowanie pracownicze. Co się tyczy kwestii wynagrodzenia powoda w postaci wystawiania faktur, była ona następstwem przyjętej koncepcji wykonywania przedmiotu umowy w drodze umowy cywilnoprawnej. Również zawarcie umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej przez powoda nie było wynikiem jego własnej inicjatywy, a zostało niejako wymuszone rodzajem zawartej z pozwaną umowy.

Ostatecznie Sąd drugiej instancji stwierdził, że zakres czynności wykonywanych przez powoda w ramach zawartej z pozwaną umowy

cywilnoprawnej, w istocie rzeczy niczym nie różnił się od czynności, które powód wykonywał będąc uprzednio zatrudnionym u pozwanej na podstawie umowy o pracę. Wykonywał on taką samą pracę, w takich samych warunkach, w tym samym miejscu, na sprzęcie należącym do strony pozwanej. Ponadto praca ta była wykonywana w taki sam sposób jak praca ratowników medycznych zatrudnionych u pozwanej na podstawie umowy o pracę. Stąd też Sąd orzekł, iż powoda R. B. łączy z pozwaną Samodzielną Publiczną Stacją Pogotowia Ratunkowego i Transportu Sanitarnego w Z. od dnia 1 stycznia 2009 r. umowa o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku ratownika medycznego.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 22 § 1, 1¹ i 1² k.p. w związku z art. 25¹ k.p. przez błędną wykładnię, niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że na tle ustalonego w sprawie stanu faktycznego umową łączącą przedsiębiorcę R. B. z pozwaną była umowa o pracę a stosunek prawny łączący powoda i pozwaną miał cechy stosunku pracy; 2/ art. 22 § 1, 1¹ i 1² k.p. w związku z art. 25¹ k.p. w związku z art. 11 ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1720 ze zm.) przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, i w konsekwencji przyjęcie, że praca R. B. jako ratownika medycznego w zespole ratownictwa medycznego wykonywana była w ramach stosunku pracy, miała charakter pracy skooperowanej, która ze swej istoty wymagała podporządkowania się bieżącym poleceniom wyznaczonej osoby koordynującej akcję ratunkową i jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy; 3/ art. 11 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i nieuwzględnienie znaczenia woli stron przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Dodatkowo zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, a to art. 382 k.p.c. przez pominięcie w procesie wyrokowania części materiału dowodowego zebranego w ramach postępowania przed Sądem pierwszej instancji i postępowania apelacyjnego, w tym dowodów (osobowych i z dokumentów) wskazujących na występowanie w spornym stosunku prawnym przeważających cech umowy cywilnoprawnej, art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez nieuwzględnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn powstania pisma pozwanej z dnia 21 stycznia 2021 r. oraz jego sensu i intencji wskazującego na brak wolnych etatów jako przyczyny

niezatrudnienia powoda na etacie ratownika medycznego, art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez zawarcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sprzecznych ze sobą twierdzeń, a mianowicie twierdzenia, że ustalanie harmonogramu czasu pracy nie było czynnością swobodną a narzucaną przez pozwaną, w sytuacji gdy powód miał wpływ na jego ustalanie, a także nie dającego się z nim logicznie pogodzić twierdzenia, że podporządkowanie organizacji pracy pogotowia, w połączeniu z jego dyspozycyjnością względem osoby kierującej zespołem ratunkowym w wykonywaniu bieżących czynności wskazuje na podporządkowanie pracownicze, a konieczność zapewnienia zastępstwa w czasie swojej absencji uzasadnia tym, że tego rodzaju „zastępowanie” nie różni się niczym od typowego obowiązku pracodawcy przewidywania nagłych zjawisk w środowisku pracy jak zwolnienie czy choroba.

Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Zamościu lub uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zmianę orzeczenia poprzez orzeczenie co do istoty sprawy, i oddalenie powództwa w całości, oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów dotychczasowego postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego za postępowanie przed sądem pierwszej i drugiej instancji oraz kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego na rzecz powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlegała oddaleniu.

Na wstępie należy stwierdzić, że 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 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 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPIUS 1999 nr 14, poz. 449; z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPIUS 1999 nr 20, poz. 646; z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPIUS 1999 nr 24, poz. 775; z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPIUS 2001 nr 1, poz. 18; z 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209; z 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267; z 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z 7 października 2007 r., III PK 38/07, LEX nr 560867; z 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 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956; z 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002; z 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515; z 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015; z 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 z glosą aprobowującą S. Kowalskiego, OSP 2015 nr 6, poz. 89; z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192; z 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397; z 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610). Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 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 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 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. Pracownicze podporządkowanie nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie 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 harmonogram pracy powoda nie był układany przez niego, ale koordynowany przez pielęgniarkę lub kierownika działu eksploatacji. W związku z tym Sąd drugiej instancji uznał, że powód nie miał nieograniczonej swobody w ustalaniu swojego czasu pracy, ponieważ pozwana musiała uwzględniać zapewnienie ciągłości działania pogotowia ratunkowego. Ponadto ważna jest istota 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 2022 r., poz. 1720 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 pielęgniarka 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 nierozzerwalny splot zazębiających się 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 skoooperowanej, 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 pielęgniarka 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: wówczas obowiązującego 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 wówczas obowiązującego 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). Zatem 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 ścisłego podporządkowania poleceniom osoby wyznaczonej przez zatrudniającego. To zaś prowadzi do wniosku, że fakt zawarcia przez powoda umowy ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej oraz prowadzenie przez powoda działalności gospodarczej 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 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 mogły 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.

Ponadto, co jest istotne w przedmiotowej sprawie, zgodnie z art. 25¹ k.p., w stanie prawnym obowiązującym wówczas dla rozpoznawanej sprawy oraz w dacie zawarcia przez strony następnej umowy o pracę (1 stycznia 2009 r.), zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca, co w rozpoznawanej sprawie miało miejsce. Stąd słusznie Sąd odwoławczy orzekł, że powoda R. B. łączy z pozwaną Samodzielną Publiczną Stacją Pogotowia Ratunkowego i Transportu Sanitarnego w Z. od dnia 1 stycznia 2019 r. umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku ratownika medycznego.

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.

