

*Sygn. VPa 27/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 22 lipca 2014 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska*

*Sędziowie: SSO Beata Łapińska, SSR(del.) Urszula Sipińska-Sęk (spr.)*

*Protokolant: Cezary Jarocki*

*po rozpoznaniu w dniu 10 lipca 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa J. K.*

*przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T.*

o ustalenie istnienia stosunku pracy

*na skutek apelacji powódki J. K.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy*

*z dnia 27 listopada 2013r. sygn. IV P 431/12*

1. *oddala apelację;*

2. *zasądza od powódki J. K. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

*Sygn. akt V Pa 27/14*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 21 listopada 2012r. pełnomocnik powódki J. K. wniósł o ustalenie, iż pomiędzy powódką a pozwanym (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w T. w okresie od dnia 04 października 2010 roku do dnia wniesienia pozwu istnieje stosunek pracy wynikający z umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej na podstawie trzech umów, na podstawie których powódka wykonywała i wykonuje nadal pracę w charakterze pielęgniarki na Oddziale (...) innych oddziałach szpitalnych pozwanego.

Pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie.

**Zaskarżonym wyrokiem** z dnia 27 listopada 2013 roku w sprawie o sygn. akt IVP 431/12 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

**Podstawą powyższego rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

W dniu 1 października 2010r. pomiędzy pozwanym (wówczas (...) Centrum (...) w T.) a powódką J. S. została zawarta umowa o świadczenie usług pielęgniarских w Oddziale (...)

Umowa ta została zawarta na czas określony od dnia 04 października 2010r. do dnia 31 grudnia 2010r. z możliwością jej rozwiązania przez każdą ze stron z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, składanego na koniec miesiąca i skutecznego od pierwszego dnia następnego miesiąca. W załączniku(...)do w/w umowy strony ustaliły zakres świadczeń realizowanych przez pielęgniarkę na oddziale Zlecającego Usługę Medyczną.

W piśmie z dnia 1 grudnia 2010r., skierowanym do (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T., powódka J. K. wniosła o przedłużenie umowy o świadczenie usług pielęgniarских

Na mocy aneksu nr (...) z dnia 14 grudnia 2010r., strony przedłużyły czas trwania umowy do dnia 31 grudnia 2011r.

Aneksem nr (...) z dnia 15 września 2011r., strony zgodnie ustaliły, iż przedmiotem zawartej umowy jest wykonywanie świadczeń zdrowotnych należących do kompetencji pielęgniarki w Oddziale (...) i innych oddziałach szpitalnych.

W piśmie z dnia 15 października 2012r., skierowanym do Prezesa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T., powódka J. K. wniosła o zmianę formy zatrudnienia z umowy o świadczenie usług pielęgniarских w Oddziale (...) (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na umowę o pracę.

Przedmiotem zawartej umowy o świadczenie usług pielęgniarских było wykonywanie świadczeń zdrowotnych należących do kompetencji pielęgniarki w Oddziale (...)

Obowiązki wynikające z zawartej umowy wykonujący usługę miał wykonywać samodzielnie, zgodnie z zaleceniami medycznymi określonymi przez koordynatora oddziału lub lekarza dyżurnego oraz zaleceniami pielęgniarki oddziałowej/ koordynującej.

Czynności zawodowe wynikające z zawartej umowy wykonujący usługę miała wykonywać osobiście, a w wyjątkowych wypadkach wykonujący usługę po uzyskaniu zgody zlecającego mógł ustanowić zastępstwo.

Powódka J. K. wykonywała zlecone czynności na Oddziale (...) (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T., na podstawie harmonogramu ustalanego przez pielęgniarkę oddziałową, na który powódka miała wpływ poprzez np. wskazywanie dni oraz godzin, w których chciała usługę wykonywać.

Nadzór nad powódką J. K. w zakresie wykonywanych przez nią czynności był wykonywany przez pielęgniarkę oddziałową.

Zgodnie z zawartą umową powódka J. K. mogła wykonywać zlecone jej czynności również na innych oddziałach, w zależności od potrzeb szpitala. U pozwanego obowiązują odrębne listy obecności dla osób zatrudnionych na umowę o pracę i umowę cywilnoprawną jak i też odrębnie prowadzony jest harmonogram pracy.

Warunkiem koniecznym uzyskania zezwolenia na wykonywanie indywidualnej praktyki pielęgniarskiej jest minimum 2 – letni staż pracy na stanowisku pielęgniarki.

Od sierpnia 2011r., w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. nie została zawarta żadna umowa o pracę w zakresie dotyczącym grupy zawodowej tj. pielęgniarek , położnych, personelu pomocniczego.

Pielęgniarki zatrudnione zarówno na podstawie umowy zlecenia jak i umowy o pracę podlegały pielęgniarce koordynującej.

Pracownicy etatowi tj. zatrudnieni na podstawie umowy o pracę podpisują listy obecności, a osoby zatrudnione na podstawie kontraktu potwierdzają swoje przybycie w harmonogramie świadczeń, gdzie wpisywane są godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Oddzielnie prowadzony jest także grafik pracy pielęgniarki etatowej i kontraktowej.

Obecnie, powódka J. K. jest zatrudniona w Szpitalu (...) w Ł. jako pielęgniarka na podstawie umowy o pracę.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie świadków E. R., B. P., L. P., M. K., G. R. i E. A. oraz zeznań powódki J. K., które uznał za wiarygodne, a także na podstawie załączonych dokumentów w postaci planu pracy i harmonogramu świadczeń, których żadna ze stron nie kwestionowała.

Przy tak ustalonym stanie faktycznie Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało oddaleniu na podstawie art. 189 k.p.c., gdyż brak było podstaw do ustalenia, iż w spornym okresie czasu strony łączyła umowa o pracę. Sąd Rejonowy podkreślił, że art. 22 §1<sup>1</sup> k.p. nie wprowadza domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Zatrudnienie nie musi mieć bowiem charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (vide: wyrok SN z 09.12.1999r., I PKN 432/99, Pr.Pracy 2000/4/31). Tylko zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art. 22 k.p. , w myśl art. 22 §1<sup>1</sup> k.p., jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. W cytowanym w/w art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. została rozwinięta cywilistyczna zasada, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu – art. 65 §2 k.c. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (por. wyrok SN z 13.04.2000r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637).

Przy ustalaniu charakteru stosunku prawnego łączącego strony, należy zbadać jaka była zgodna wola stron i w jaki sposób strony się umówiły: czy będą współpracować w oparciu o umowę cywilnoprawną czy na podstawie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powódka J. K. miała pełną świadomość tego, jaką umowę jej zaproponowano i jaką umowę faktycznie podpisała ze stroną pozwaną. Nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zawrzeć umowę o innej treści niż ta, którą faktycznie zawarły (por. wyrok SN z dnia 5 września 1997 r. I PKN 229/97, OSNAP i US 1998 r. Nr 11, poz.329). Każda ze stron musi ponosić odpowiedzialność za podejmowane w tym względzie decyzje (wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r. I PKN 191/98). Warunkiem koniecznym dla uznania, że doszło do faktycznego zawarcia umowy o pracę, jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie ponad wszelką wątpliwość wykazało, iż wolą strony pozwanej nie było zawarcie z powódką J. K. w spornym okresie czasu umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zatrudnienie w ramach stosunku pracy winno spełniać następujące cechy: odpłatności, dobrowolności, osobistego świadczenia pracy, ciągłości pracy, świadczenia pracy w sposób podporządkowany pod kierownictwem, w miejscu i czasie pracy wyznaczonym przez pracodawcę. Jeżeli w treści danego stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można jednoznacznie przyjąć, aby strony łączyła umowa o pracę. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa, jeżeli którakolwiek z immanentnych cech stosunku pracy nie występuje w łączącym strony stosunku prawnym, to w zasadzie nie ma mowy o jego istnieniu.

Za oczywiste Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana (...) Sp. z o.o. oczekiwała wykonywania przez powódkę J. K. usług wskazanych w umowie w terminie i odpowiedniej jakości. Sąd Rejonowy dodał również i to, że przy umowach cywilnoprawnych zleceniobiorca lub świadczący usługi również podlegają pewnej kontroli i nadzorowi ze strony zleceniodawcy.

W zawartej przez powódkę J. K. z pozwanym (...) Sp. z o.o. umowie świadczenia usług pielęgniarских (umowie cywilnoprawnej) nie było określonych dni ani godzin, w jakich powódka jako zleceniobiorca miała wykonywać zleczone czynności.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań świadków E. R., B. P. i L. P., w ocenie Sądu Rejonowego wynikało, iż powódka J. K. wykonywała swe usługi według harmonogramu ustalanego przez pielęgniarkę oddziałową/ koordynującą, na który powódka miała wpływ poprzez np. wskazywanie dni oraz godzin, w których chciała usługę wykonywać. Nadzór nad powódką J. K. w zakresie wykonywanych przez nią czynności był wykonywany przez pielęgniarkę oddziałową, a zgodnie z zawartą umową powódka J. K. mogła wykonywać zleczone jej czynności również na innych oddziałach, w zależności od potrzeb szpitala, co w przypadku osób zatrudnionych w szpitalu na podstawie umowy o pracę było niemożliwe. Ponadto, istotnym dla Sądu Rejonowego było to, że u pozwanego obowiązywały odrębne listy obecności dla osób zatrudnionych na umowę o pracę i umowę cywilnoprawną jak i też odrębnie prowadzony był harmonogram pracy ustalany przez pielęgniarkę oddziałową.

Reasumując Sąd uznał, że w łączącym strony stosunku prawnym nie występowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Jak podkreśla się w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego: „nawet jeśli powód wykonywał czynności określonego rodzaju na rzecz pozwanego pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie przez niego wyznaczonym, to jednak wbrew woli stron nie można ustalać, że strony łączyła umowa o pracę. W obecnej rzeczywistości gospodarczej należy zwłaszcza uwzględnić wolę stron – o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje zgodna, autonomiczna wola stron. (por. wyrok SN z dnia 27.05.2010r., II PK 354/09, Lex nr 598002).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, iż powódka J. K. miała pełną świadomość zawartej umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług jak i kolejno podpisywanych do tej umowy aneksów oraz wiedziała, że nie jest osobą zatrudnioną na umowę o pracę.

Zgodnie z art. 734 i 750 kodeksu cywilnego przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Umowa może być odpłatna, taka jest zasada (art. 753k.c.). Przyjmujący zlecenie może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej, ale tylko wtedy, gdy to wynika z umowy lub ze zwyczaju albo gdy jest do tego zmuszony przez okoliczności. W praktyce przyjmuje się jednak obowiązek osobistego świadczenia pracy. Zlecenie nie stwarza ani stosunku podporządkowania, ani trwałego związania. Przy zleceniu nie chodzi bowiem o świadczenie pracy jako takiej, lecz o wykonanie usługi. Nasze prawo nie daje możliwości przyjęcia domniemania zawarcia umowy o pracę nawet wtedy, gdy stosunek prawny, którego przedmiotem jest świadczenie pracy, trwa czas dłuższy. Zawsze należy brać pod uwagę i ocenić cel umowy oraz zgodny zamiar stron. W wyroku z dnia 27.10.1971, I PR 221/71, Sąd Najwyższy stwierdził, że zleceniobiorca, który nie godzi się na świadczenie dotychczasowych usług w oparciu o umowę cywilnoprawną, powinien przejawiać swą wolę w odmowie świadczenia tychże usług. Nie składając oświadczenia woli w tym zakresie dochodzi do wyrażenia woli kontynuowania świadczenia usług mimo świadomości, że nie są one uregulowane przepisami prawa pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, rodzaj czynności wykonywanych przez powódkę J. K., wzajemne obowiązki stron mniejszego sporu wskazywały, iż łączący je stosunek prawny mógł mieć zarówno charakter stosunku zlecenia, jak i stosunku pracy.

Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczyła, w ocenie Sądu Rejonowego już o podporządkowaniu pracowniczemu. Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl orzecznictwa Sądu Najwyższego o charakterze łączącego strony stosunku decyduje treść umowy, a następnie sposób jej wykonania, przy czym należy przypisać szczególne znaczenie swobodnie wyrażanej woli stron, celowi, który zamierzały osiągnąć, a także nazwie umowy.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że wolą stron niniejszego sporu, było zawarcie umowy cywilnoprawnej, na podstawie której powódka J. K. świadczyła na rzecz pozwanego usługi należące do zadań pielęgniarki. Ewentualnie niedostateczna świadomość powódki J. K., co do różnic pomiędzy umową zlecenia, a umową o pracę, nie miała

znaczenia dla oceny łączącego strony stosunku prawnego. Powódka J. K. podpisała przedmiotową umowę o świadczenie usług pielęgniarskich, jako osoba mającą pełną świadomość treści i formy zawieranej umowy tym bardziej, iż w późniejszym czasie zostały pomiędzy stronami zawarte kolejne aneksy przedłużające zawartą umowę na dalszy okres

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 1 wyroku, oddalając wniesione powództwo jako nieuzasadnione w całości.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia punktu 2 wyroku stanowił przepis art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163 poz. 1349 z późniejszymi zmianami).

**Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją pełnomocnik powódki** zarzucając mu naruszenie:

1. przepisów prawa materialnego tj.

a) art. 233 k.p.c. polegające na nierozważeniu w sposób wszechstronny przy uwzględnieniu doświadczenia życiowego i zasad logicznego rozumowania całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności poprzez uznanie, iż strony wiązała umowa zlecenia nie zaś stosunek pracy w sytuacji, gdy z ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego sprawy opartego na zgromadzonym materiale dowodowym wyraźnie wynika,

iż Powódka:

- w związku ze świadczonymi na rzecz Pozwanej usługami pielęgniarskimi miała układać przez Pielęgniarkę Koordynującą plan pracy, plan dyżurów.

- miała obowiązek potwierdzania swojego przybycia do pracy oraz wyjścia z pracy podpisem na liście obecności stworzonej przez Pozwaną.

- miała obowiązek uczestniczenia w szkoleniach, prowadzenia szkoleń dla pracowników Oddziału (...)

- związana była harmonogramem pracy pielęgniarek na Oddziale (...)zarówno w zakresie dyżurów nocnych jak i dziennych.

- zgodnie z postanowieniem pkt. 19 załącznika nr I do umowy o świadczenie usług pielęgniarskich Powódka zobowiązana jest do „ wykonywania czynności zleconych przez personel medyczny Zlecającego Usługę Medyczną, zgodnie z kompetencjami zawodowymi”

- de facto zakres obowiązków Powódki był taki sam jak osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Powódka tak jak każdy pracownik podlegała nadzorowi ze strony pracodawcy, miała obowiązek świadczyć pracę w miejscu wskazanym przez Pozwaną, za swoją pracę miała ustalone z Pozwaną wynagrodzenie co wyraźnie świadczy, iż strony wiązała umowa o pracę a nie umowa zlecenia — umowa o świadczenie usług pielęgniarskich.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 22 §1 k.p. w zw. z art. 22<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie i mylne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, iż Powódkę z Pozwaną łączyła umowa cywilnoprawna nie zaś umowa o pracę w sytuacji, gdy umowa wiążąca strony jak również sposób jej wykonywania wykazywał wszystkie cechy stosunku pracy.

b) art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.c. poprzez ich niezastosowanie, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, iż Powódka świadomie wyraziła zgodę na umowę zlecenia zaproponowaną przez Pozwaną, co miało świadczyć o zgodnym zamiarze stron, co do zawarcia umowy cywilnoprawnej, z zupełnym pominięciem okoliczności w jakich taka umowa została

zawarta, w szczególności gdy brak takiej zgody skutkowałby dla Powódki pozostaniem bez pracy, co wyraźnie wskazuje na brak zgodnej woli stron na zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia.

Wskazując na powyższe wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, tj:

a) ustalenie iż pomiędzy Powódką a Pozwaną w okresie od dnia 4 października 2010 roku do dnia wniesienia pozwu istniał stosunek pracy wynikający z umowy o pracę, na podstawie którego Powódka wykonywała pracę w charakterze pielęgniarki na Oddziale (...) i innych oddziałach szpitalnych Pozwanej,

b) ustalenie, iż w okresie od 1 stycznia 2012 roku Powódka była zatrudniona u Pozwanej w ramach istniejącego pomiędzy stronami stosunku pracy na podstawie umowy zawartej na czas nie określony .

Wnosił również o zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych za obie instancje.

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z uwzględnieniem postępowania apelacyjnego.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

***Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.***

W pierwszej kolejności należy rozważyć podniesiony w apelacji zarzut natury procesowej, jakim jest zarzut naruszenia art. 233§1 k.p.c., ma on bowiem bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych. Wadliwa ocena dowodów z reguły skutkuje bowiem dokonaniem ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, z kolei wadliwa podstawa faktyczna powoduje zastosowanie niewłaściwego prawa. W przedmiotowej sprawie apelujący nie kwestionuje jednak ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego, lecz dokonuje odmiennej niż Sąd jego subsumcji. Skarżący eksponuje tylko te ustalenia faktyczne, które – jego zdaniem – wskazują, że strony łączyła – wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego- umowa o pracę, a pomija te, które świadczą o cywilnoprawnym charakterze umowy. Postępując w ten sposób skarżący przedstawił własną subiektywną ocenę materiału dowodowego. Taka próba podważenia sędziowskiej oceny dowodów jest zwykłą polemiką z prawidłowymi ustaleniami i oceną prawną Sądu I instancji i jako taka nie może odnieść zamierzonego skutku. Sąd Rejonowy dokonał w sposób racjonalny i wszechstronny całościowej oceny zebranego materiału dowodowego, w oparciu o reguły logicznego myślenia i zasady doświadczenia życiowego. Zaprezentowana przez Sąd I instancji ocena dowodów mieści się w granicach określonych treścią art. 233 k.p.c.

Prowadzi to do bezzasadności zarzutów apelacyjnych co naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 22 §1 k.p. w zw. z art. 22<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.c. poprzez ich niezastosowanie i mylne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, iż Powódkę z Pozwaną łączyła umowa cywilnoprawna nie zaś umowa o pracę. Zarzut naruszenia prawa materialnego winien być odnoszony do określonego stanu faktycznego - który skarżący akceptuje – a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego jak wiadomo może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię – czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej, albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym – nie został zastosowany, co w niniejszej sprawie zarzuca apelujący. (szerzej w tym zakresie por. postanowienie SN z 15.10.2001r. I CKN 102/99; wyrok SN z 05.10.2000r. II CKN 300/00; postanowienie z 28.05.1999r. I CKN 267/99 Prok. i Pr. 1999/11-12/34 ; wyrok SN z 19.01.1998r. I CKN 424/97OSNC 1998/9/136 i inne ).

Należy podkreślić, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych rozpoznawanej sprawy, które Sąd drugiej instancji traktuje jako własne, uznając je za wystarczające do rozpoznania apelacji, dzieląc jednocześnie ocenę zebranego materiału, a także ocenę prawną.

W świetle bezspornych ustaleń faktycznych, brak było podstaw do uznania łączących strony umów o świadczenie usług pielęgniarских za umowę o pracę w rozumieniu art. 22 k.p.

Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca jako taka może być wykonywana na podstawie różnych stosunków prawnych, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych, które strony mogą kształtować swobodnie w granicach, w jakich swoboda kontraktowa nie prowadzi do naruszenia regulacji prawa pracy. Ma rację Sąd Rejonowy, iż o wyborze zatrudnienia decydują zainteresowane strony ( art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Nie można też odmówić racji apelującemu, że o charakterze prawnym danego stosunku zatrudnienia nie rozstrzyga jedynie nazwa umowy, jaką nadały jej strony, lecz przede wszystkim treść stosunku prawnego, który w wyniku tej umowy powstaje. Nie mniej nazwy umowy nie można ignorować, gdyż nazwa ta przynajmniej pośrednio świadczy o zgodnym celu i zamiarze stron umowy co do rodzaju kreowanego ową umową stosunku prawnego.

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony, tj. pracownik i pracodawca złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy.

Stosownie do treści art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Tylko zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Stosunek pracy jako forma zatrudnienia nie pozostaje - co do zasady - przypisany do określonego zawodu. Istotne pozostaje nie tyle, jaką pracę wykonuje zatrudniony, ale w jakich czyni to warunkach, co wynika w sposób nie budzący wątpliwości z treści art. 22 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia Sądu Rejonowego, iż powódka nie wykonywała zatrudnienia w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., co wyklucza uznanie, że strony łączyła umowa o pracę. Świadczy o tym nie tylko nazwa zawartej umowy (umowa o świadczenie usług pielęgniarских), ale także treść łączącego strony stosunku prawnego.

Podkreślenia wymaga fakt, iż zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej jest równorzędną do pracowniczego stosunku pracy formą zatrudnienia pielęgniarek w myśl art. 19 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarских i położnej (Dz.U. Nr 174, poz. 1039). Pielęgniarki nabywają prawo wykonywania zawodu po ukończeniu szkół pielęgniarских (art. 28 ust. 1 ustawy). Do dnia 1 stycznia 2012r. pełne prawo wykonywania zawodu posiadała pielęgniarška dopiero po odbyciu 12-miesięcznego stażu podyplomowego w zakładach opieki zdrowotnej (art. 9 ust. 1 poprzednio obowiązującej ustawy o zawodach pielęgniarских i położnej). Należy zaznaczyć, że w chwili zatrudnienia u pozwanego powódka nie posiadała jeszcze pełnego prawa wykonywania zawodu pielęgniarских. Nie mogła też wykonywać zawodu w ramach działalności leczniczej jako indywidualnej praktyki, gdyż do tego było wymagane co najmniej 2 –letnie doświadczenie w wykonywaniu zawodu (art. 19 ustawy o działalności leczniczej), a taki staż powódka osiągnęła dopiero w październiku 2012r. Praca u pozwanego była bowiem pierwszą pracą powódki w charakterze pielęgniarских po ukończeniu szkoły (zeznania świadka E. R. – k. 63 akt).

Zawód pielęgniarских ma charakter samodzielny (art. 2 ustawy o zawodzie pielęgniarских i położnej), a jego wykonywanie polega na udzielaniu przez osobę wykwalifikowaną świadczeń zdrowotnych (w szczególności świadczeń pielęgnacyjnych, zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych, rehabilitacyjnych, medycznych czynności ratunkowych oraz z zakresu edukacji zdrowotnej promocji zdrowia ( art. 4 ust. 1 ustawy). Wykonywanie zawodu pielęgniarских to także nauczanie zawodu pielęgniarских lub położnych oraz wykonywanie pracy na rzecz doskonalenia zawodowego pielęgniarek lub położnych (art. 4 ust 2 pkt 1 ustawy). Jednocześnie pielęgniarška jest zobowiązana do wykonywania zleceń lekarskich zapisanych w dokumentacji medycznej (art. 15 ust 1 ustawy) .

Pielęgniarka może odmówić wykonania zlecenia lekarskiego oraz wykonania innego świadczenia zdrowotnego tylko wówczas gdy jest niezgodne z jej sumieniem lub z zakresem posiadanych kwalifikacji, podając niezwłocznie przyczynę odmowy na piśmie przełożonemu lub osobie zlecającej (art. 12 ust 2 – klauzula sumienia). Pielęgniarki mają ustawowy obowiązek wykonywania zawodu z należytą starannością, zgodnie z zasadami etyki zawodowej, poszanowaniem praw pacjenta, dbałością o jego bezpieczeństwo, wykorzystując wskazania aktualnej wiedzy medycznej (art. 11), ponadto zaś do udzielenia pomocy w każdym przypadku, gdy zwłoka w jej udzieleniu mogłaby spowodować stan nagłego zagrożenia zdrowotnego zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi (art. 12).

Analiza przepisów ustawy o zawodzie pielęgniarki i położnej prowadzi do wniosku, że zakres obowiązków zawodowych pielęgniarki, w tym także obowiązek wykonywania zleceń lekarskich jest taki sam bez względu na formę zatrudnienia. A zatem podnoszona przez stronę powodową okoliczność, iż zakres obowiązków powódki był taki sam jak pielęgniarek zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i że była ona zobowiązana do wykonywania czynności zleconych przez personel medyczny zlecającego usługę medyczną, zgodnie z kompetencjami zawodowymi, nie przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia. Tak samo jak obowiązek podnoszenia kwalifikacji zawodowych, gdyż dotyczy on wszystkich pielęgniarek niezależnie od formy zatrudnienia.

Ustawodawca dopuszcza bowiem wykonywanie obowiązków zawodowych pielęgniarki – jak wyżej zaznaczono – nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale także na podstawie umów cywilnoprawnych. Skoro tak, taki sam zakres obowiązków powódki i innych pielęgniarek zatrudnionych w ramach stosunku pracy, nie jest okolicznością decydującą o charakterze łączącej strony umowy. Tak samo jak o pracowniczym charakterze stosunku nie przesądza „podległość” powódki jako pielęgniarki zleceniom lekarskim oraz zaleceniom pielęgniarki oddziałowej. „Podległość” ta jest immamentną cechą wykonywania wszystkich usług pielęgniarskich. Z kolei obowiązek wykonywania usług pielęgniarskich według układanego przez pielęgniarkę koordynującego planu pracy, planu dyżurów, jest niczym innym jak realizacją §5 ustęp 1 umowy z dnia 1 października 2010r.

Elementy te, choć typowe dla stosunku pracy, w przypadku zatrudnienia pielęgniarki, nie przesądzą jeszcze o pracowniczym charakterze zatrudnienia. Celem prawidłowego zakwalifikowania łączącego strony stosunku prawnego należało zatem przeanalizować dalsze jego elementy. Analiza prowadzi do wniosku, co skrętnie pomija strona powodowa, że zawarta przez strony umowa zawierała elementy charakteryzujące zatrudnienie powódki w sposób wyraźnie odmienny od typowego ujęcia stosunku pracy, wynikającego z art. 22 § 1 k.p.

Przed wszystkim powódka nie miała bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy, co jest immamentną cechą stosunku pracy. W wyjątkowych wypadkach, za zgodą zlecającego, mogła po uzyskaniu zgody zlecającego, ustanowić zastępstwo ( §8 ustęp 2 umowy). Na powódkę został nałożony – obcy stosunkowi pracy- ciężar ponoszenia wszelkich kosztów związanych z przystąpieniem przez nią do wykonywania usługi medycznej, a w szczególności odzieży roboczej i badań lekarskich (wstępnych, okresowych, sanitarnych i kontrolnych) -§ 7 ustęp 2 umowy. Powódka została zobowiązana w § 10 ustęp 1 umowy do ubezpieczenia się z tytułu odpowiedzialności cywilnej w czasie trwania umowy.

Wypłata wynagrodzenia za pracę następowała na podstawie zestawienia przepracowanych godzin (zeznania świadka L. P. – k. 62 akt). Wynagrodzenie było ustalone stawką za godzinę pracy, przy czym stawka ta była taka sama bez względu na to czy praca była wykonywana w dni powszednie, czy też w niedzielę i święta (§ 11 umowy). Powódka nie miała zatem prawa do wyższego wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta, co charakteryzuje stosunek pracy. Wynagrodzenie było wypłacane tylko za rzeczywiście przepracowane godziny. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy, wykonująca zlecenie nie miała wypłacanego wynagrodzenia. Wymiar pracy powódki nie był ściśle określony w umowie, jak to ma miejsce w przypadku stosunku pracy. Ilość świadczonej przez powódkę pracy była uzależniona od aktualnych potrzeb pozwanego szpitala wyznaczonego każdorazowo harmonogramem świadczeń, które to potrzeby zmieniały się w czasie. To właśnie to zmienne zapotrzebowanie pozwanego na usługi pielęgniarskie było przyczyną zatrudnienia powódki na podstawie umowy cywilnoprawnej, jako bardziej elastycznej, a nie umowy o pracę. Powódka podpisywała nie listę obecności jak pielęgniarki zatrudnione na podstawie umowy o pracę, lecz harmonogram świadczeń, gdzie była odnotowana godzina jej przyścia i wyjścia. Powódka świadczyła pracę nie tylko



na ryzyko pracodawcy, ale także na własne ryzyko, ponosiła bowiem solidarnie z pracodawcą odpowiedzialność za szkody wyrządzone pacjentom w trakcie udzielania świadczeń medycznych (§12 umowy). A za zawinione szkody wyrządzone pozwanemu odpowiadała na zasadach kodeksu cywilnego, a nie kodeksu pracy (§12 ustęp 2 umowy). Również w sprawach nieuregulowanych umową miały zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego (§19 umowy).

Wykonywana w opisanych wyżej warunkach praca powódki nie spełniała zatem kryteriów typowych dla zatrudnienia pracowniczego. W treści łączącego strony stosunku prawnego nie przeważały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, co wyklucza przyjęcie, aby taki stosunek prawny łączył strony.

W takim przypadku - jak stwierdza Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2003 r., sygn. I PK 460/02 oraz z dnia 19 marca 2013r., I PK 223/12 - istotna jest wola stron, przy czym nie można zakładać, że strony, mające pełną zdolność do czynności prawnych, miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły. O tym jakiego wyboru podstawy zatrudnienia dokonały strony decyduje zatem ich zgodny i świadomy zamiar z chwili dokonywania czynności prawnej.

Tymczasem strony w dniu 1 października 2010r. zawarły nie umowę o pracę, ale umowę o świadczenie usług pielęgniarских. Powódka podpisując taką umowę miała pełną świadomość tego, że taka forma zatrudnienia jest odmienna od pracowniczego. Co więcej w dniu 1 grudnia 2010r. powódka zwróciła się do pozwanego o przedłużenie umowy o świadczenie usług pielęgniarских ( pismo k. 37 akt), a nie o zawarcie umowy o pracę. Po raz pierwszy powódka zwróciła się do pozwanego o zmianę formy zatrudnienia na pracownicze dopiero pismem z dnia 15 października 2012r., a odmowa zmiany zatrudnienia na pracownicze spowodowała, że z końcem 2012r. powódka nie zawarła z pozwanym kolejnej umowy cywilnoprawnej. Nie ulega wątpliwości, że powódka była zainteresowana i dążyła do tego by została zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, że powódka nie wyrażała woli zatrudnienia na podstawie zaoferowanej jej przez pozwanego umowy cywilnoprawnej. Powódka – przy braku innej propozycji- akceptowała zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej. W przeciwnym wypadku jako młoda, operatywna i solidnie wykształcona osoba nie podpisałaby zaproponowanej jej umowy o świadczenie usług pielęgniarских, a poszukiwałaby innego pracowniczego zatrudnienia, jak to z pozytywnym skutkiem zrobiła w marcu 2013r. Trafnie zatem Sąd Rejonowy ustalił, że strony zgodnym zamiarem obejmowały zawarcie umów cywilnoprawnych, tak jak to wynika z ich treści, co czyni podnoszony przez stronę powodową zarzut naruszenia art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.c. przez nie wzięcie pod uwagę zgodnego zamiaru stron gołosłownym.

Biorąc pod uwagę bezzasadność zarzutów apelacyjnych Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.