

Sygn. akt V Pa 132/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Andrzej Marek (spr.)

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2015 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa A. D.

przeciwko (...) Centrum Zdrowia G. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Głogowie IV Wydział Pracy

z dnia 19 sierpnia 2015 r. **sygn. akt** IV P 167/14

I. oddala apelację

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 sierpnia 2015 r., sygn. akt IV P 167/14 Sąd Rejonowy w Głogowie – Sąd Pracy oddalił powództwo A. D. skierowane przeciwko (...) Centrum Zdrowia G. Sp. z o.o. we W.. W punkcie II wyroku Sąd nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej.

Sąd I instancji ustalił, że A. D. w dniu 03 sierpnia 2011 r. rozpoczęła działalność pod nazwą (...). Sąd przyjął, że w dniu 26 sierpnia 2011 r. powódka podpisała zmianę warunków umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron i z dniem 01 września 2011 r. powierzono jej stanowisko pielęgniarza na terenie szpitala w G.. Świadcząc pracę na podstawie umowy kontraktowej, pielęgniarki mogły zamieniać się dyżurami, jednak na taką zmianę musiały uzyskać zgodę prezesa spółki. Istniała też możliwość zastępstwa przez pielęgniarki z zewnątrz, które jednak musiały legitymować się zaświadczeniem o posiadaniu kwalifikacji i ubezpieczenia. Strona pozwana zapewniała pielęgniarkom odzież operacyjną, a następnie zajmowała się jej czyszczeniem. Pozostałą odzież i obuwie robocze pielęgniarki musiały zakupić i wyprać we własnym zakresie. Po zakończeniu każdego miesiąca na podstawie wykazu dyżurów na bloku operacyjnym powódka wystawiała rachunek za usługi pielęgniarskie. Sąd wskazał, że konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków pracy powinny wystąpić łącznie. O charakterze umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać tylko jeden element, ale całokształt okoliczności faktycznych. Celem stron

było zawarcie umowy cywilnoprawnej, ponieważ to powódka w dniu 30 listopada 2011 r. złożyła wniosek o zawarcie umowy kontraktowej na świadczenie usług pielęgniarских na bloku operacyjnym. Sąd wskazał nadto na zawarcie tej umowy w ramach prowadzonych przez strony działalności gospodarczych, wystawianie przez powódkę rachunków w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, obowiązek zapewnienia zastępstwa i ruchomy czas pracy powódki uwzględniający jej potrzeby. Zdaniem Sądu Rejonowego, A. D. była świadoma, że to ona występuje z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę i zawarcie umowy kontraktowej, dlatego też w ocenie Sądu nie mogła domagać się ustalenia, że w okresie trwania umowy kontraktowej była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Obie umowy różniły się także w zakresie obowiązków stron. A. D. od dnia 01 września 2011 r. miała zapewnioną na czas nieokreślony pracę jako pielęgniarz na oddziałach w G., choć bez dodatku z tytułu pracy w warunkach szczególnych.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka zarzucając:

- 1) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 22 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niezastosowanie w sprawie polegające na przyjęciu, że powódkę i stronę pozwaną nie łączył stosunek pracy, ale umowa cywilnoprawna, gdy tymczasem rodzaj wykonywanych przez powódkę czynności i ich cechy wyraźnie wskazują na istnienie między stronami stosunku pracy,
- 2) naruszenie prawa procesowego, tj. art. 328 § 2 k.p.c. faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, co w konsekwencji powoduje, że uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie spełnia wymagań określonych w powołanym przepisie.

Stawiając powyższe zarzuty, A. D. domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji powódka zarzuciła, że nie zgadza się z ustaleniami Sądu dotyczącymi jej świadomego i celowego zawarcia z pracodawcą umowy cywilnoprawnej, dobrowolnie zrzekając się przy tym przywilejów związanych z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Konstrukcyjny charakter dla istnienia stosunku pracy (poza obowiązkiem osobistego wykonywania pracy) ma także wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (czyli pracy podporządkowanej). Element ten został przez powódkę spełniony. Znaczenie dla pracodawcy miał fakt osobistego wykonywania obowiązków przez powódkę, bez możliwości jej zastąpienia jej przy ich wykonywaniu przez osobę trzecią. Podpisanie przez A. D. umowy cywilnoprawnej nie było dobrowolne, a wynikało z obawy przed zmianą warunków pracy i płacy na zdecydowanie gorsze. Powódka zdecydowała się na zmianę formy zatrudnienia na umowę cywilnoprawną, czyli tzw. umowę śmieciową wbrew swojej woli.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów procesu, wraz z kosztami zastępstwa procesowego za I i II instancję.

Sąd zważył, co następuje:

Apelacja podlegała oddaleniu.

Rozważania należy rozpocząć od wstępnego wyjaśnienia, że praca pielęgniarki może być świadczona zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie tzw. kontraktu, co wynika wprost z przepisu art. 5 ust. 2 obowiązującej w spornym okresie (od dnia 15 lipca 2011 r.) ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2011 r. Nr 112, poz. 654), zgodnie z którym działalność lecznicza pielęgniarki może być m.in. wykonywana w formie jednoosobowej działalności gospodarczej jako indywidualna praktyka pielęgniarki oraz indywidualna praktyka pielęgniarki wyłącznie w przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego na podstawie umowy z tym podmiotem. Obowiązująca od dnia 01 stycznia 2012 r. ustawa o zawodach pielęgniarki i położonej (Dz. U. z 2014 r., poz. 1435) przewiduje w art. 19, że pielęgniarka może wykonywać zawód m.in. w ramach umowy o pracę i na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W ocenie Sądu Odwoławczego, analiza rozważanych w sprawie elementów wykonywania samodzielnego zawodu pielęgniarki prowadziła do wniosku, że strony sporu łączyła umowa cywilnoprawna, nie zaś umowa o pracę. Cywilnoprawny charakter stosunku prawnego potwierdzała wola stron zawarcia umowy o świadczenie usług wyrażona w chwili jej zawierania na piśmie. O świadomości powódki co do rodzaju (charakteru prawnego) zawartej ze stroną pozwaną umowy może świadczyć wiele okoliczności: określenie stron umowy (udzielający zamówienia i przyjmujący zamówienie), zarejestrowanie przez powódkę działalności gospodarczej przed zawarciem kontraktu, posiadanie przez powódkę stosownego wykształcenia i doświadczenia w zawodzie pielęgniarki, co pozwala na przyjęcie jej rozeznania co do skutków zawarcia tzw. kontraktu, a nie umowy o pracę, a nadto zawarcie w umowie o świadczenie usług pielęgniarskich stosownego zapisu dotyczącego posiadania ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej za szkody mogące powstać przy wykonywaniu przez nią świadczeń zdrowotnych, wystawienie faktur za wykonane usługi, a także zapis dotyczący zastosowania przepisów kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych umową oraz brak upominania się o zawarcie umowy o pracę w czasie trwania kontraktu. W odniesieniu do ostatniego elementu zaakcentować należało, że powódka pierwszy kontrakt podpisała w dniu 30 listopada 2011 r., a w dniu 01 marca 2012 r. zawarła ze stroną pozwaną kolejną umowę o świadczenie usług pielęgniarskich (k. 17 – 20). Na mocy aneksu z dnia 07 grudnia 2012 r. ostatnia z umów została przedłużona do dnia 31 grudnia 2015 r.

Powódka twierdziła, że zawierając ze stroną pozwaną umowę nazwaną umową o świadczenie usług pielęgniarskich z uwagi na postawę władz placówki działała „wbrew swojej woli” (k. 150). Ten argument w żaden sposób nie mógł podważyć stanowiska Sądu I instancji, ponieważ powódka nie kwestionowała, że miała zapewnioną pracę na innym oddziale, jednak nie przysługiwałby jej w takim przypadku dodatek za pracę w warunkach szczególnych. Nie negując stanowiska A. D. co do przeniesienia na „gorszy oddział” (k. 77 verte) zauważyć trzeba, że subiektywnie odczuwany przez powódkę „przymus ekonomiczny” nie mógł być traktowany w kategoriach wady oświadczenia woli (art. 82 – 88 k.c.). Dodać należy, że A. D. zdecydowała się ponownie na zawarcie umowy o świadczenie usług w marcu 2012 r., a następnie w grudniu 2012 r. na mocy aneksu, przedłużono trwanie umowy do dnia 31 grudnia 2015 r. Argument powódki zdaniem Sądu jest z tego właśnie powodu wątpliwy, ponieważ A. D. nie groziła utrata pracy, a ponadto była ona uprzedzana, na jakich warunkach zostanie zatrudniona i warunki te przyjęła. Nadto, nie kwestionowała warunków kontraktowych, a wręcz przeciwnie, zdecydowała się na ponowne nawiązanie umowy cywilnoprawnej i przedłużenie jej obowiązywania.

Przepis art. 22 § 1 k.p. nie wprowadza ani domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy (zatrudnienia), ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, Lex nr 39601), np. na podstawie umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Przepisy art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie wykluczają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (np. umowy agencyjnej, umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2008 r., Lex nr 486047). Jak wskazano powyżej, przepis art. 5 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej obowiązującej w dacie zawierania pierwszej umowy cywilnoprawnej (tj. w dniu 30 listopada 2011 r.) oraz obowiązującej od dnia 01 stycznia 2012 r. ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej dopuszczał wyraźnie takie formy zatrudnienia. W chwili zawierania przez strony umowy o świadczenie usług pielęgniarskich (w której powódkę nazwano przyjmującym zamówienie a stroną pozwaną udzielającym zamówienia) taka forma prawna zatrudnienia pielęgniarek istniała i była praktykowana od kilku lat, bowiem wcześniejsza ustawa z dnia 05 lipca 1996 r. o zawodzie pielęgniarki i położnej dopuszczała prowadzenie indywidualnej praktyki pielęgniarek jako działalności regulowanej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 02 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (art. 24a ustawy uchylony z dniem 15 lipca 2011 r. przez wymienianą już ustawę o działalności leczniczej). Trudno zatem zdaniem Sądu przyjąć, że powódka nie zdawała sobie sprawy z różnicy między zatrudnieniem typu pracowniczego i zatrudnieniem typu cywilnoprawnego, związanego dodatkowo z wpisem do ewidencji działalności gospodarczej, a następnie zawarciem we własnym imieniu (wymaganej od niej) na mocy § 4 punkt 5 umowy odpowiedzialności cywilnej za szkody, jakie mogą powstać w związku z zamówieniami na świadczenia zdrowotne.

Zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. nie mógł zostać uwzględniony także z tego powodu, że przepisy powołanych powyżej ustaw pozostawiają stronom wybór formy zatrudnienia pielęgniarki w zakładzie opieki zdrowotnej czy też w placówce prywatnej. Na pracę pielęgniarki zawsze składają się te same usługi (świadczenia zdrowotne), określone w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy o zawodzie pielęgniarki i położnej, niezależnie od formy zatrudnienia. Rozstrzygnięcie, czy pielęgniarka zawarła umowę o pracę, czy też umowę cywilnoprawną zależy od występowania w łączącym strony stosunku prawnym cech konstruktywnych stosunku pracy. Do takich cech niewątpliwie należy podporządkowanie pracownika kierownictwu (poleceniom) pracodawcy, chociaż w przypadku pielęgniarki nie chodzi przy tym o realizację zleceń lekarskich w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji, ponieważ takie obowiązki realizować ma także pielęgniarka kontraktowa. Do cech takich należy zaliczyć nadto wymóg osobistego świadczenia pracy (bez choćby potencjalnej możliwości zastąpienia inną osobą) i obciążenie zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy.

Jeśli chodzi o podporządkowanie kierownictwu pracodawcy, to niezależnie od tego, czy praca pielęgniarki jest wykonywana na podstawie umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej, nie jest ona podporządkowana pracodawcy w zakresie sposobu świadczenia usług zdrowotnych, gdyż wyklucza to przepis ustawy stanowiący o samodzielności tego zawodu (art. 2 ustawy o zawodzie pielęgniarki i położnej). Pielęgniarka podlega pracodawcy wyłącznie w kwestiach administracyjnych (takich jak godziny rozpoczęcia i zakończenia świadczenia pracy) oraz lekarzowi w określonym zakresie w procesie leczenia (art. 4 ust. 2 pkt 4, art. 22 ust. 1 ustawy). W takim samym zakresie musi podlegać zleceniodawcy pielęgniarka wykonująca zawód na podstawie umowy cywilnoprawnej. Sąd kierował się w tym zakresie także zasadami doświadczenia życiowego, bowiem trudno sobie wyobrazić, aby pielęgniarka nie podlegała zleceniom lekarza albo była w pełni swobodna w zakresie np. opuszczenia placówki medycznej (zakładu opieki zdrowotnej) w dowolnej chwili, skoro jej nieobecność mogłaby w skrajnych przypadkach spowodować zagrożenie dla zdrowia lub życia pacjenta. W przypadku powódki znalazło to bezpośredni wyraz w treści § 3 ust. 1 umowy z dnia 30 listopada 2011 r. poprzez wskazanie, że powódka jako przyjmujący zlecenie nie może zakończyć udzielenia świadczeń zdrowotnych tylko po przekazaniu obowiązków innej pielęgniarce.

Z tych powodów oceniając stanowisko powódki wyrażone w pisemnej apelacji, Sąd uznał, że zbadanie kwestii podporządkowania administracyjnego i organizacyjnego pielęgniarki zatrudnionej w szpitalu, nie prowadzi do wniosku, że istnieją jakieś zasadnicze różnice między podporządkowaniem w przypadku zatrudnienia typu pracowniczego oraz wykonywania tego zawodu w ramach umowy o świadczenie usług pielęgniarskich. 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. W obu przypadkach podporządkowanie pracodawcy i zleceniodawcy może przybrać podobną postać. Mając na uwadze powyższe w ocenie Sądu decydujące znaczenie miało osobiste świadczenie pracy. Umowa zawarta przez strony przewidywała możliwość zastąpienia powódki jako pielęgniarki przez osobę trzecią posiadającą odpowiednie kwalifikacje do wykonywania umowy (§ 7 ust. 1). Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie dostarczył przy tym wniosków, że możliwość ta nie istniała tylko potencjalnie, a była rzeczywiście wykorzystywana w celu zastąpienia powódki (vide: zeznania świadka E. J. k. 101).

Przeciwko ustaleniu, że A. D. z pozwaną spółką łączył stosunek pracy przemawiał także brak obciążenia zatrudniającego ryzykiem prowadzenia działalności w przypadku placówki medycznej. Kwestia ta sprowadzała się głównie do ustalenia, kto (zatrudniający czy zatrudniany) odpowiada za szkody powstałe w wyniku udzielania świadczeń zdrowotnych, np. w przypadku błędu w wykonaniu usługi przez pielęgniarkę. A. D. zawierając umowę o świadczenie usług została zobowiązana do zawarcia we własnym imieniu umowy ubezpieczenia swojej odpowiedzialności cywilnej za szkody mogące powstać w związku ze świadczeniem przez nią usług zdrowotnych (§ 4 punkt 5 umowy). Stanowiło to podstawę do ustalenia, że strony pozwanej nie obciążało ryzyko działalności powódki. Skoro powódka miała świadomość tego zapisu, to przemawia to zdaniem Sądu jednoznacznie, że nie pozostawała ona w stosunku pracy z zatrudniającym ją podmiotem leczniczym.

Ustalenia te i wyciągnięte na ich podstawie wnioski doprowadziły Sąd Okręgowy do potwierdzenia oceny Sądu I instancji, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Powódka miała świadomość zarówno

treści podjętej czynności prawnej, jak i jej skutków. Także sposób wykonywania tej umowy (w szczególności realne zastępstwa łamiące zasadę osobistego świadczenia pracy) w pełni przekonują o pozapracowniczym charakterze zatrudnienia powódki w spornym okresie.

Dla porządku odnosząc się do naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c., należy stwierdzić, że Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu powołał dowody i wyjaśnił przyczyny, które w jego ocenie przemawiały przeciwko ustaleniu, że w spornym okresie stron sporu nie łączyła umowa o pracę. W ocenie Sądu Odwoławczego treść uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji spełnia wymogi ujęte w art. 328 § 2 k.p.c.

Rozstrzygnięcie dotyczące nieobciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego, które należne były stronie pozwanej ma za podstawę przepis art. 102 k.p.c. A. D. dochodziła roszczeń w dobrej wierze. Również sytuacja majątkowa powódki nie uzasadniała w ocenie Sądu obciążenia jej kosztami postępowania.

SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga SSO Krzysztof Głowczyński