

Wyrok z dnia 5 maja 2005 r.

III PK 14/05

Odsunięcie pracownika służby zdrowia od pełnienia dyżurów, ze względu na rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, nie stanowi dyskryminacji lub nierównego traktowania (art. 11² i art. 11³ k.p.).

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Herbert Szurgacz, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 maja 2005 r. sprawy z powództwa Dariusza G. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Opieki Zdrowotnej w H. o uchylenie kary upomnienia i zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu z dnia 30 czerwca 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powoda na rzecz pozwanego 1.200 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Dariusz G. w sprawie przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Opieki Zdrowotnej w H. wniósł o uchylenie kary upomnienia oraz zasądzenie kwoty 28.054, 88 zł tytułem wynagrodzenia za gotowość do pełnienia dyżurów medycznych.

Powód jest zatrudniony w pozwanym Zespole na podstawie umowy z dnia 31 października 1995 r. W dniu 4 kwietnia 2002 r. pełnił dyżur w Dziale Pomocy Doraźnej. Około godz. 4⁰⁰ rano do pogotowia zatelefonował Stanisław Ł., wzywając pomoc wobec załabnięcia córki. Powód polecił dyspozytorce skontaktowanie z lekarzem pierwszego kontaktu pacjentki, gdyż stan zdrowia opisany przez wzywającego nie uzasadniał, w jego ocenie, wyjazdu karetki. Lekarz pierwszego kontaktu stwierdził, iż do chorej powinna pojechać karetka, gdyż zna on pacjentkę, lecz się ona na schorzenia neurologiczne. Pomimo to powód ocenił, iż stan zdrowia pacjentki nie stwarzał

zagrożenia i pomoc pogotowia ratunkowego nie była potrzebna. Lekarz rodzinny po uzyskaniu informacji, że pogotowie nie udzieli pacjentce pomocy, udał się do niej osobiście. Na miejscu stwierdził krótkotrwałą utratę przytomności i wystawił skierowanie do szpitala. Powyższe zdarzenie było przedmiotem postępowania wyjaśniającego, prowadzonego przez Kasę Chorych. Pracodawca w reakcji na skargę na działalność pogotowia ukarał powoda w dniu 15 maja 2002 r. karą upomnienia, zaś pismem z dnia 13 maja 2002 r. poinformował go, że będzie pomijany przy ustalaniu grafików dyżurów w Dziale Pomocy Doraźnej do odwołania. Powód w okresie od 1 czerwca do 31 grudnia 2002 r. nie pełnił dyżurów. Z dniem 16 grudnia 2002 r. pozwany uznał za niebyłą karę upomnienia udzieloną powodowi i poinformował go, że od dnia 1 stycznia 2003 r. nie będzie pomijany przy ustalaniu grafików dyżurów. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zamościu oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy w Zamościu zaskarżonym wyrokiem oddalił apelację powoda, dzieląc zarówno ustalenia faktyczne, jak i pogląd prawny Sądu pierwszej instancji. Stwierdził, iż wskazany w apelacji przepis art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.) nie rodzi po stronie lekarza prawa do pełnienia dyżurów medycznych. Z tego przepisu oraz z definicji dyżuru medycznego zawartej w art. 18d ust. 1 pkt 4 tej ustawy, w ocenie Sądu Okręgowego, wynika jedynie możliwość zobowiązania pracownika do pełnienia dyżuru medycznego. Pracownik nie ma obowiązku pozostawania w gotowości do pełnienia dyżurów, a prawo do wynagrodzenia za ich pełnienie pojawia się tylko wówczas, gdy dyżury były pełnione. Sąd podkreślił również, iż decyzja pracodawcy w sprawie odsunienia powoda od pełnienia dyżurów nie była przejawem dyskryminacji (art. 11³ k.p.), została bowiem podjęta w wyniku naganego zachowania powoda, a tego nie można uznać za kryterium dyskryminujące. W sytuacji naruszenia przez powoda dyscypliny pracy nie mógł się on także zasadnie powoływać na naruszenie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.), skoro oznacza ona konieczność przyznania pracownikom równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

Powyższy wyrok powód zaskarżył w całości kasacją, zarzucając mu naruszenie: art. 32j ust. 1 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej poprzez przyjęcie, iż nie jest ona podstawą prawa lekarza do pełnienia dyżurów; art. 11² i 11³ k.p. przez uznanie, że pracodawca wobec ukarania powoda za naruszenie dyscypliny pracy miał prawo

do odsunięcia go od pełnienia dyżurów w Dziale Pomocy Doraźnej w sytuacji, gdy odsunięcie od dyżurów narusza zasadę równego traktowania pracowników oraz stanowi dyskryminację przejawiającą się w zastosowaniu wobec powoda dodatkowej - poza karą porządkową - dolegliwości przez pozbawienie go możliwości pełnienia dyżurów a przez to uzyskania dodatkowego wynagrodzenia. Zarzucono także naruszenie przepisów postępowania: art. 233 § 1 i 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 i 382 k.p.c., przez fragmentaryczną i jednostronną analizę i ocenę dowodów przeprowadzonych w sprawie.

Strona pozwana w odpowiedzi na kasację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Kasację w zakresie kary upomnienia Sąd drugiej instancji odrzucił postanowieniem z dnia 4 listopada 2004 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna. Sądy obu instancji, dokonały prawidłowych ustaleń faktycznych w sprawie, nie naruszając wskazanych w kasacji przepisów postępowania. Trafnie przyjęły, iż co do zasady uprawnieniu pracodawcy do zobowiązania lekarza do pełnienia dyżuru medycznego nie odpowiada po stronie lekarza stosowne uprawnienie. Kwestia ta została już wcześniej rozstrzygnięta w orzecznictwie Sądu Najwyższego (sprawa dyżurów lekarskich była także przedmiotem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2000 r., K 12/00, OTK 2000 nr 7, poz. 255), które skład orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela. W rozstrzygnięciach zapadłych w oparciu o regulację zawartą w nieobowiązującym już § 10 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia (Dz.U. Nr 51, poz. 326 ze zm.), ale nietracących przez to aktualności także w odniesieniu do obowiązującego stanu prawnego, zawartych w uchwale z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 6/95 (OSNAPiUS 1995 nr 16, poz. 204) i wyroku z dnia 13 lutego 1997 r., I PKN 5/97 (OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 398) Sąd Najwyższy podkreślił, że pełnienie dyżuru medycznego przez lekarzy jest normalnym obowiązkiem pracowniczym. W sytuacji niepowierzania lekarzowi dyżurów (niedopuszczenia go do pełnienia dyżurów) nie można wykluczyć co do zasady - w przypadku dyskryminacji lub nierównego

traktowania (art. 11² i art. 11³ k.p.) - jego roszczenia o wynagrodzenie opartego na art. 81 k.p. Oddzielnym problemem zaś jest kwestia zasadności tego roszczenia.

W oparciu o art. 32j ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.) będący odpowiednikiem § 10 ust. 1 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r., a stanowiącego, iż lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny, zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogą być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego, nie można zasadnie przyjąć, iż pracodawca ma pełną swobodę w wyznaczaniu lekarzy do pełnienia dyżurów. Swoboda ta jest bowiem ograniczona zakazem szykany lub dyskryminacji podległych mu pracowników. Należy jednak podkreślić, iż nie każda sytuacja, w której dany pracownik jest traktowany inaczej od innych oznacza dyskryminację (art. 11³ k.p.) lub nierówne traktowanie (art. 11² k.p.).

Ogólnie rzecz ujmując o dyskryminacji mówimy wówczas, gdy pracownik jest traktowany w porównywalnych sytuacjach gorzej od innych pracowników ze względu na zastosowanie kryterium, które nie jest prawnie dopuszczalnym kryterium różnicowania (czyli kryterium dyskryminującego). Istota zasady równości sprowadza się za zaś do tego, iż dopuszczalne jest różne traktowanie dwóch podmiotów w porównywalnej sytuacji ze względu na posiadanie przez jednego z nich pewnej cechy odróżniającej, która jest relewantna z punktu widzenia różnicowania. Relewantna, to znaczy taka, że jej wystąpienie stanowi uzasadniony powód innego traktowania posiadającego ją podmiotu. Sąd Najwyższy stwierdził, iż Sądy obu instancji słusznie przyjęły, że pracodawca różnicując sytuację powoda w stosunku do innych pracowników, nie zastosował wobec niego żadnego z kryteriów, które można by uznać za dyskryminujące. Pracodawca odsunął powoda od pełnienia dyżurów z tej przyczyny, iż poważnie naruszył on obowiązki, czego nie można uznać za kryterium prawnie niedopuszczalne. Jest jaskrawym lekceważeniem obowiązków pracowniczych odmowa wyjazdu lekarza do pacjenta wówczas, gdy wnosi o to nie tylko członek jego rodziny, ale także jego lekarz pierwszego kontaktu. Twierdzenie powoda, że odsunięcie go z tej przyczyny od pełnienia dyżurów przez okres około pół roku stanowi dyskryminację i nierówne traktowanie (art. 11² i art. 11³ k.p.) jest wyrazem niezrozumienia istoty tych regulacji. Te przepisy należy interpretować z uwzględnieniem zasady sprawiedliwości w stosunkach pracy. W żadnej mierze nie mogą być uważane za podstawę

domagania się ochrony prawnej przez pracownika rażąco naruszającego obowiązki. Z twierdzeń kasacji wynika, że wyżej należy cenić interesy majątkowe źle wykonującego pracę lekarza niż ochronę zdrowia pacjenta, co było obowiązkiem tego lekarza. Sąd Najwyższy nie może akceptować tego poglądu. Tym samym należało uznać za niezasadny kasacyjny zarzut naruszenia art. 11² i 11³ k.p.

Sąd Najwyższy zważył nadto, iż wobec nieprzytoczenia w podstawach kasacyjnych zarzutu naruszenia art. 113¹ k.p. w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146 ze zm.), która weszła w życie z dniem 29 listopada 2002 r. nie było możliwe rozstrzygnięcie sprawy przez Sąd Najwyższy z punktu widzenia naruszenia tego przepisu.

Z tych względów na podstawie art. 393¹² i 98 k.p.c. orzeczono, jak w sentencji.

=====