

Wyrok z dnia 21 czerwca 2011 r.

III PK 96/10

Prawo pracownika do odpoczynku może być uznane za dobro osobiste, odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Przewodniczący SSN Halina Kuryło (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Maciej Pacuda.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 21 czerwca 2011 r. sprawy z powództwa Agnieszki K., Marcina K., Jerzego K., Renaty P., Tomasza B., Wojciecha G., Łukasza W. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w N.D. o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, na skutek skargi kasacyjnej powodów: Jerzego K., Tomasza B., Łukasza W. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu z dnia 30 grudnia 2009 r. [...]

w stosunku do powodów Jerzego K., Tomasza B. i Łukasza W. **u c h y ł** zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Po ostatecznym sprecyzowaniu roszczeń pełnomocnik powodów wniósł o zasądzenie od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w N.D. na rzecz: Marcina K. kwoty 6.612,48 zł, Jerzego K. kwoty 14.922,60 zł, Renaty P. kwoty 7.488,85 zł, Tomasza B. kwoty 21.081,55zł, Wojciecha G. kwoty 11.062,82 zł, Łukasza W. kwoty 17.054,96 zł i Agnieszki K. kwoty 609,30 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w związku z naruszeniem prawa powodów do wypoczynku.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Tarnobrzegu wyrokiem z dnia 7 maja 2009 r. zasądził od pozwanego na rzecz powodów: Agnieszki K. kwotę 300 zł, Marcina K. kwotę 3.000 zł, Jerzego K. kwotę 4.000 zł, Renaty P. kwotę 3.500 zł, Tomasza B. kwotę 10.000 zł, Wojciecha G. kwotę 2.500 zł i Łukasza W. kwotę 1.000 zł, nadając orzeczeniu w tym zakresie rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości nieprzekraczającej jednomiesięcznych wynagrodzeń za pracę powodów oraz umorzył postępowanie w zakresie cofniętej części pozwów i oddalił powództwa w pozostałej części, wzajemnie zniósł między stronami koszty postępowania, a poniesionymi wydatkami obciążył Skarb Państwa.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powodowie, jako lekarze medycyny, są pracownikami pozwanego, zatrudnionymi na podstawie umów o pracę odpowiednio: Marcin K. od 1 stycznia 1997 r., początkowo jako młodszy asystent na oddziale dziecięco - noworodkowym, a od 1 listopada 2000 r. jako asystent; Agnieszka K. od 1 maja 2001 r., obecnie jako asystentka na oddziale internistycznym; Jerzy K. od 1981 r., obecnie jako asystent na oddziale chirurgii, lekarz w poradni chirurgii ogólnej i dodatkowo w poradni endoskopii; Wojciech G. od 31 sierpnia 1999 r., obecnie jako asystent na oddziale chorób wewnętrznych; Łukasz W. od 1 stycznia 2003 r., obecnie jako młodszy asystent na oddziale chirurgicznym; Tomasz B. od 11 października 1992 r., obecnie jako asystent w bloku operacyjnym oraz p.o. kierownika oddziału pomocy doraźnej Szpitala; Renata P. od 27 listopada 1989 r., obecnie jako ordynator oddziału dziecięcego. Zgodnie z regulaminem wynagradzania pracowników Samodzielnego Publicznego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w N.D. powodowie świadczyli dyżury medyczne, tj. dyżury zakładowe w siedzibie pracodawcy i dyżury w gotowości poza zakładem pracy. Dyżury ustalane były przez lekarza z ordynatorem oddziału, w którym pracował i następowały wedle określonego grafiku. Lekarze przedstawiali ordynatorowi propozycje terminów dyżurów, a ten w miarę możliwości uwzględniał je. Z uwagi na małą obsadę lekarską na oddziałach nie można było dobrowolnie zrezygnować z pełnienia dyżurów. Liczba dyżurów nie mogła przekroczyć dwóch tygodniowo i ośmiu miesięcznie. Jednakże z racji niedoborów kadrowych liczba ta była większa. Dyżur medyczny obejmował świadczenie pracy w dzień powszedni w godzinach od 15⁰⁰ do 7⁰⁰ (tj. 16 godzin), w dni wolne, niedziele i święta od godziny 7⁰⁰ do godziny 7⁰⁰ następnego dnia (tj. 24 godziny). Zatrudnienie na etacie obejmowało świadczenie pracy w wymiarze 7 godzin i 35 minut, przypadające w dni powszednie od godziny 7⁰⁰ do godziny 14³⁵, a w dniu pełnienia dyżuru od godziny 7²⁵

do godziny 15⁰⁰. W sytuacji, gdy dniem zakończenia dyżuru był dzień powszedni, pracownik powinien był świadczyć pracę również w tym dniu, pomimo dyżuru odbytego w siedzibie pracodawcy. Czas pracy powodów w trakcie dyżuru nie był wliczany do czasu pracy, jednakże czas dyżuru nie mógł naruszać prawa pracownika do odpoczynku. Za każdą godzinę dyżuru medycznego lekarzowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości: 135% stawki godzinowej wynikającej z jego wynagrodzenia zasadniczego za dyżur w porze dziennej, 165% stawki godzinowej za dyżur w porze nocnej oraz 205% stawki godzinowej za dyżur w dni ustawowo wolne od pracy oraz w soboty bez względu na porę pełnienia dyżuru. Natomiast za dyżur w gotowości lekarzowi wypłacane było wynagrodzenie w wysokości 50% wynagrodzenia za dyżur zakładowy. Powodowie otrzymywali wynagrodzenie za pełnienie dyżurów medycznych. W uzasadnionych wypadkach ordynator mógł zwolnić pracownika z części dnia pracy po zakończeniu dyżuru z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Zarządzeniem z dnia 8 października 2004 r. dyrektor Szpitala zobowiązał ordynatorów oddziałów i kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych do organizowania czasu pracy podległych pracowników zgodnie z art. 133 § 1 k.p., zapewniającym prawo do 11 - godzinnego dobowego i 35 - godzinnego tygodniowego odpoczynku oraz do przestrzegania przy planowaniu dyżurów przepisu art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, dopuszczającego pełnienie dyżurów w ilości nie więcej niż 2 tygodniowo i 8 miesięcznie. Kolejnym zarządzeniem z dnia 22 stycznia 2007 r. wprowadził obowiązek ewidencji czasu wolnego udzielanego pracownikom po zakończeniu dyżuru zakładowego. Zarządzenie to, z uwagi na brak wystarczającej obsady kadrowej na oddziałach szpitalnych, było realizowane tylko na oddziale psychiatrycznym.

Powodowie zawierali z pozwanym umowy o pełnienie dyżurów zakładowych, a niektórzy z nich - dodatkowo umowy o pełnienie dyżurów na oddziale pomocy doraźnej (tzw. dyżury na pogotowiu). Praca świadczona w ramach umowy etatowej różni się od czynności wykonywanych na podstawie umowy o dyżury medyczne. W przypadku pracy etatowej za całość oddziału odpowiada ordynator, natomiast w trakcie dyżuru medycznego lekarz podporządkowany jest starszemu lekarzowi dyżuru i wówczas praca taka jest bardziej samodzielna. Lekarz, który odbywał specjalizację, musiał wypracować określoną liczbę dyżurów w ramach danej specjalizacji. Poza tym każdy lekarz zatrudniony na oddziale szpitalnym miał w zakresie obowiązków pełnienie dyżurów na tymże oddziale zgodnie z harmonogramem. Pełnienie dyżurów me-

dycznych wynika nadto z etyki zawodowej lekarza, a ściślej - poczucia obowiązku, by zapewnić opiekę pacjentom.

W okresie od stycznia 2005 r. do grudnia 2007 r. powodowie w związku z pełnionymi dyżurami zakładowymi przekroczyli europejską normę czasu pracy o następującą liczbę godzin: - Marcin K.: 487 godzin 25 minut w 2006 r. oraz 471 godzin w 2007 r.; - Jerzy K.: 745 godzin 25 minut w 2005 r. oraz 1067 godzin 25 minut w 2006 r., a po odliczeniu dyżurów na pogotowiu odpowiednio - 457 godzin 25 minut i 515 godzin 25 minut; - Renata P.: 383 godziny 25 minut w 2005 r., 255 godzin 25 minut w 2006 r. oraz 295 godzin w 2007 r.; - Tomasz B.: 1191 godzin 25 minut w 2005 r. oraz 1351 godzin 25 minut w 2006 r.; - Wojciech G.: 375 godzin 25 minut w 2005 r., 775 godzin 25 minut w 2006 r. i 487 godzin w 2007 r., a po odliczeniu dyżurów na pogotowiu odpowiednio - 31 godzin 25 minut, 367 godzin 25 minut i 415 godzin; - Łukasz W.: 1191 godzin 25 minut w 2005 r., 1599 godzin 25 minut w 2006 r., a po odliczeniu dyżurów na pogotowiu odpowiednio - 167 godzin 25 minut i 95 godzin 25 minut; Agnieszka K.: 95 godzin w 2007 r.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy stwierdził, że jakkolwiek art. 32j ust. 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2007 r., stanowił, iż czasu pracy dyżuru medycznego nie wlicza się do czasu pracy, jednak przepis ten był niezgodny z unormowaniami dyrektywy Rady Europy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. i dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, jak również był niezgodny z art. 128 § 1 k.p. Pełnienie dyżurów medycznych nie powinno też pozbawiać pracownika prawa do odpoczynku, przewidzianego w art. 132 i art. 133 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pracownik, który został pozbawiony prawa do odpoczynku i wskutek tego doznał szkody, może wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym przeciwko pracodawcy. Przysługują mu również roszczenia z art. 23 i art. 24 k.c. w związku z naruszeniem dóbr osobistych, jakimi są zdrowie i związane z nim prawo do odpoczynku. Warunkiem dochodzenia tych ostatnich pretensji jest naruszenie lub zagrożenie dobra osobistego oraz bezprawność działania sprawcy naruszenia.

Analizując kwestię bezprawności zachowania pozwanego polegającej na dopuszczeniu do przekroczenia norm czasu pracy powodów, Sąd pierwszej instancji podkreślił, że konieczne jest rozróżnienie dyżurów medycznych pełnionych na oddziałach szpitalnych i w pogotowiu.

W ocenie Sądu, mimo że były zawarte odrębne umowy na pełnienie dyżurów medycznych, to dyżurowanie na oddziałach szpitalnych, na których zatrudnieni byli powodowie, należało do obowiązków lekarzy zgodnie z art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Obowiązek ten aktualizował się poprzez samo zobowiązanie lekarza do pełnienia dyżuru w oznaczonych terminach i jego realizacja nie wymagała zawarcia odrębnej umowy. Niewliczanie w takich sytuacjach czasu dyżuru do czasu pracy i pozbawienie powodów prawa do odpoczynku należy kwalifikować jako bezprawne działanie pozwanego. Natomiast w przypadku dyżurów na oddziale pomocy doraźnej (na pogotowiu), obowiązek ich pełnienia nie wynikał z umowy o pracę, a zawarcie dodatkowych kontraktów w tym przedmiocie było dobrowolne i następowało na wniosek lekarza. Zgoda pokrzywdzonego wyłącza zaś bezprawność zachowania sprawcy naruszenia dobra osobistego.

Zasądzając na rzecz powodów zadośćuczynienie z art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd pierwszej instancji miał na względzie z jednej strony rodzaj i stopień naruszenia dóbr osobistych powodów, z drugiej zaś - iż pozwany z racji niedoborów kadrowych był zmuszony podejmować doraźne działania dla zapewnienia pacjentom opieki medycznej, a także sytuację finansową służby zdrowia.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją powodów Jerzego K., Tomasza B. i Łukasza W. w części oddalającej ich powództwa oraz przez pozwanego w części uwzględniającej roszczenia pozwów.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu wyrokiem z dnia 30 grudnia 2009 r. zmienił orzeczenie pierwszoinstancyjne w części zaskarżonej przez pozwaną i oddalił powództwa oraz oddalił apelację powodów i odstąpił od obciążania powodów kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

Sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia w zakresie stanu faktycznego, dokonane w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Podzielił też pogląd Sądu Rejonowego w kwestii sprzeczności art. 32j ust. 2 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (wyłączającego czas dyżuru medycznego z czasu pracy lekarza) z normami unijnymi oraz art. 128 § 1 k.p. Podkreślił nadto, że art. 132 i art. 133 k.p., regulujące prawo pracownika do nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku, mają zasto-

sowanie także do lekarzy, a pozbawienie tegoż prawa może oznaczać naruszenie dobra osobistego pracownika, jakim jest wymienione w art. 23 k.c. zdrowie. Kryteriami odpowiedzialności z art. 24 k.c. za naruszenie owego dobra jest zaś bezprawność zachowania sprawcy naruszenia. W ocenie Sądu Okręgowego pozwany wykazał przesłanki wyłączenia bezprawności jego działania. Okolicznościami tymi są: zgoda powodów na pełnienie dyżurów medycznych według ustalonego harmonogramu, konieczność pełnienia dyżurów w ramach programów specjalizacji lekarzy oraz ochrona nadrzędnego dobra, jakim jest życie i zdrowie pacjentów objętych całodobową opieką medyczną. Poza tym przewidziane w art. 24 k.c. sankcje za naruszenie dóbr osobistych mogą mieć charakter represyjny lub prewencyjny, a ich wybór należy do pokrzywdzonego. Wymienione w art. 448 k.c. zadośćuczynienie pełni funkcję kompensacyjną. Dla dochodzenia roszczeń z powołanego przepisu niezbędne jest wykazanie nie tylko bezprawności zachowania dłużnika, ale również jego winy analizowanej w kontekście całokształtu okoliczności sprawy. W rozpoznawanym przypadku, zważywszy na działanie pracodawcy w celu ochrony nadrzędnego interesu pacjentów, nie można przypisać pozwanemu winy w naruszeniu prawa lekarzy do odpoczynku. Czyni to roszczenia powodów bezzasadnymi.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wnieśli powodowie Jerzy K., Tomasz B. i Łukasz W. Skargę oparto na podstawie: 1) naruszenia przepisów postępowania mającego wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 §1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 283 k.p.c. i art. 382 k.p.c., poprzez pominięcie części materiału sprawy, braku wyczerpujących ustaleń i pominięcie odmiennych ustaleń dokonanych w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, a w konsekwencji - przyjęcie, iż pełnienie przez powodów dyżurów medycznych w ramach zawartej umowy o pracę, na jakie wyrazili zgodę, wyłącza bezprawność zachowania pozwanego, a nadto 2) naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 448 k.c. w związku z art. 23 k.c. i art. 24 k.c., polegającą na przyjęciu, że mimo naruszenia dóbr osobistych bezprawność działania nie wystarcza do zasądzenia odpowiedniego zadośćuczynienia. Skarżący wnieśli o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu skargi podano, że występując z roszczeniami o zasądzenie zadośćuczynienia powodowie opierali swoje żądania na twierdzeniu, iż w związku z pełnieniem przez nich dyżurów medycznych w zakresie przekraczającym dopusz-

czalne normy czasu pracy doszło do naruszenia ich dobra osobistego w postaci prawa do odpoczynku oraz w konsekwencji do zagrożenia zdrowia, zaś taki system pracy miał również negatywny wpływ na ich życie osobiste, rodzinne, towarzyskie. Sąd Okręgowy w zasadzie podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji odnośnie do organizacji czasu pracy powodów u strony pozwanej, ilości pełnionych dyżurów medycznych, liczby przepracowanych godzin ponad normatywny wymiar oraz otrzymywanego przez pracowników wynagrodzenia. Natomiast nie wskazując przesłanek, jakimi kierował się w tym zakresie, Sąd drugiej instancji odmiennie ocenił zachowanie pracodawcy pod kątem jego bezprawności. Pominął bowiem tę okoliczność, że pozwany, świadomy swoich ograniczeń ustawowych, niewłaściwie zorganizował proces świadczenia pracy i nadmiernie obciążył powodów obowiązkami, naruszając ich prawo do odpoczynku. Bezprawności działania pozwanego nie wyłączała zgoda lekarzy na dyżurowanie. Nie oznaczała ona wszakże rezygnacji powodów z ochrony dóbr osobistych, a w szczególności z prawa do odpoczynku.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powodów kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od przypomnienia, iż problematyka czasu pracy jest przedmiotem uregulowań dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. WE. L Nr 307, poz. 18, Dz.U. UE. -sp z 2005r. Nr 2, poz. 197), zmienionej dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U. UE. L Nr 195, poz. 41, Dz.U. UE. - sp z 2004 r. Nr 4, poz. 27) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE. L Nr 299, poz. 9, Dz.U. UE. - sp z 2005 r. Nr 4, poz. 381), która weszła w życie z dniem 1 sierpnia 2004 r. i jest w istocie jednolitym tekstem dyrektywy 93/104/ WE ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 2000/34/WE.

Warto zatem przytoczyć treść art. 2 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88/WE, definiującego czas pracy jako okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepi-

sami krajowymi lub praktyką krajową oraz ujmującego okres odpoczynku jako każdy okres, który nie jest czasem pracy. Stosownie do art. 6 pkt b tejże dyrektywy przeciętny wymiar czasu w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin. W myśl art. 3 i art. 5 powołanego aktu Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia pracownikowi prawa do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24 godzin, a nadto prawa - w okresie siedmiodniowym - do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin wraz z jedenastogodzinnym wypoczynkiem dobowym, przy czym jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacyjne, można stosować minimalny okres tygodniowego odpoczynku w wymiarze 24 godzin. W art. 17 dyrektywy zastrzeżono jednak możliwość odstępstw od powyższych reguł.

Na tle unormowań dyrektywy 93/104/ WE w orzecznictwie ETS wyrażono pogląd (aktualny także pod rządami dyrektywy 2003/88/WE), zgodnie z którym pojęcie czasu pracy należy rozpatrywać jako przeciwstawne do pojęcia odpoczynku. Oba te pojęcia są pojęciami prawa wspólnotowego, które trzeba definiować według obiektywnych cech, odwołując się do systematyki i celu dyrektywy. Dyrektywa ma zaś na celu ustanowienie minimalnych wymagań zmierzających do poprawy warunków życia i pracy pracowników przez zbliżanie krajowych regulacji prawnych dotyczących w szczególności wymiaru czasu pracy. Ta harmonizacja na poziomie wspólnotowym w dziedzinie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników przez zagwarantowanie im korzystania z odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności dobowego i tygodniowego i z odpowiednich przerw w pracy oraz przez ustalenie przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy w wysokości 48 godzin, będącego wymiarem maksymalnym, w stosunku do którego zostało wyraźnie zaznaczone, że obejmuje również godziny nadliczbowe. Różne wymagania, które wskazana dyrektywa ustanawia w stosunku do maksymalnego wymiaru czasu pracy i minimalnych okresów odpoczynku, są zasadami wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnej doniosłości, z których musi korzystać każdy pracownik, ponieważ jest to wymaganie minimalne mające na celu zagwarantowanie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (uzasadnienie wyroku z dnia 5 października 2004 r. wydanego w połączonych sprawach od C-397/01 do C-403/01 w sporach między B. Pfeiferem i innymi przeciwko Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut Ev., ECR 2004, s. I-8835).

Dyrektywa 1993/104/WE ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 2000/34/WE została wdrożona do prawa polskiego w przepisach Kodeksu pracy o czasie pracy w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2004 r. Zarówno zawarta w art. 128 § 1 k.p. definicja czasu pracy, w myśl której czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, jak i wynikający z art. 131 § 1 k.p. maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy wynoszący wraz z godzinami nadliczbowymi 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym, czy wreszcie zamieszczona w art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p. regulacja prawa pracownika do dobowego oraz tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku w wymiarze odpowiednio 11 godzin i 35 godzin (obejmujących 11 godzin odpoczynku dobowego), są zgodne z unormowaniami wspomnianych dyrektyw. Polski ustawodawca tylko w niewielkim stopniu skorzystał przy tym z możliwości wprowadzenia przewidzianych w art. 17 dyrektywy 93/104/WE odstępstw podmiotowych i przedmiotowych od stosowania ustanowionych w art. 3, art. 5 i art. 6 norm ochronnych odnośnie do dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. Zarówno termin dokonania implementacji norm europejskich do prawa krajowego (na cztery miesiące przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej), jak jej prawidłowość nie budzą zatem zastrzeżeń.

Wątpliwości rodziło natomiast pozostawienie w krajowym porządku prawnym - po wspomnianej nowelizacji Kodeksu pracy i przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej - art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2007 r., regulującego instytucję dyżuru medycznego. W myśl przepisów powołanego artykułu, 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, mogli być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego (ust. 1), przy czym liczba pełnionych dyżurów medycznych nie mogła przekraczać 2 tygodniowo i 8 miesięcznie (ust. 3). Za każdą godzinę dyżuru medycznego przysługiwało wynagrodzenie w wysokości co najmniej 130% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, natomiast w przypadku dyżuru pełnionego w porze nocnej - co najmniej 165% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, a w

przypadku dyżuru pełnionego w niedziele i święta oraz dni dodatkowo wolne od pracy - co najmniej 200% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, bez względu na porę pełnienia dyżuru (ust. 4 -6). Czasu pełnienia dyżuru nie wliczano do czasu pracy i nie przysługiwał za czas jego pełnienia czas wolny od pracy, a jedynie w uzasadnionych przypadkach ordynator mógł zwolnić pracownika z części dnia pracy, po zakończeniu dyżuru, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia(ust. 2 i 7). Tymczasem w świetle orzecznictwa ETS dyżur, który pracownik pełni w systemie fizycznej obecności w zakładzie pracy pracodawcy, musi być traktowany w całości jako czas pracy, niezależnie od tego, jakie czynności pracownicze zainteresowany rzeczywiście wykonywał podczas jego pełnienia. Skoro bowiem pracownik podczas dyżuru jest zobowiązany do obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i do pozostawania tam w dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby niezwłocznie wykonać odpowiednie czynności, to tak określone obowiązki stanowią wykonywanie zadań przez pracownika. Godziny takiego dyżuru powinny być traktowane, gdy jest to właściwe, jako praca w godzinach nadliczbowych, przy czym w prawie wspólnotowym nie ma żadnej definicji pojęcia godzin nadliczbowych, stąd termin ten oznacza to, co wynika z jego dosłownego rozumienia (wyroki z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C-303/98 Simap, ECR 2000, s. I-7963, z dnia 8 lutego 2001 r. w sprawie C-350/99 W. Lange przeciwko G. Schunemannem, spółce z o.o., ECR 2001, s. I-01061 i z dnia 9 września 2003 r. w sprawie Landeshauptstadt Kiel przeciwko Norbertowi Jaegerowi oraz postanowienie z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie C-437/05 Jan Vorel przeciwko Nemocnice Cesky Krumlov, ECR 2007, s. I-333). Niewątpliwie więc przepis art. 32j ust. 2 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, stanowiący, że czasu pełnienia dyżuru medycznego nie wlicza się do czasu pracy, pozostawał w oczywistej niezgodności z wykładnią pojęcia czasu pracy ustaloną w orzecznictwie ETS na gruncie dyrektywy 1993/104/WE. W przypadku wadliwego wdrożenia przez Państwo Członkowskie postanowień dyrektywy do prawa krajowego i niezaliczenia dyżuru medycznego w całości lub części do czasu pracy, wliczanie całości dyżuru medycznego pełnionego w miejscu pracy do czasu pracy (także w aspekcie prawa do maksymalnego 48 godzinnego średniotygodniowego czasu pracy) następuje na zasadzie bezpośredniego skutku dyrektywy w stosunku między jednostką a państwem. Przepis art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104/WE, a obecnie dyrektywy 2003/88/WE nakładał bowiem na Państwa Członkowskie w jednoznaczny sposób obowiązek osiągnięcia określonego rezultatu i nie uzależniał od żadnego warunku stosowania

wyrażonej w niej zasady, zgodnie z którą maksymalny średniotygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 48 godzin łącznie z godzinami nadliczbowymi. Nawet jeżeli przepisy dyrektywy pozostawiają Państwom Członkowskim pewien margines swobody przy wdrożeniu jej postanowień, co dotyczy w szczególności ustalenia długości okresu rozliczeniowego w celu stosowania art. 6, a ponadto zezwalają na wprowadzenie odstępstw od stosowania tego artykułu, to te okoliczności nie naruszają bezwzględnie i precyzyjnego charakteru omawianego przepisu (wspomniany wyrok ETS z dnia 5 października 2004 r. w sprawach od C-397/01 do C-403/01). Bezpośredni skutek dyrektywy dotyczy zaś stosunku między jednostką a państwem w szerokim słowa tego znaczeniu, a zatem również w odniesieniu do jednostek organizacyjnych podlegających władzy publicznej lub przez nią kontrolowanych, nawet jeśli mają one odrębną podmiotowość prawną (wyrok ETS z dnia 26 maja 2005 r. w sprawie C-297/03 w sporze między Sozialhilfeverband Rohrbach przeciwko Arbeitskammer Oberostereich, Österreichischer Gewerkschaftsbund). Zatem także Samodzielne Publiczne Zakłady Opieki Zdrowotnej, jakkolwiek odrębne od Skarbu Państwa organizacyjnie i niezależne finansowo, stanowią emanację państwa z uwagi na celowość ich tworzenia i likwidowania (zwłaszcza w kontekście prawa równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej - art. 68 ust. 2 zdanie 1 Konstytucji RP) oraz sposobu finansowania (swoista zależność od środków publicznych), jak również w ramach systemu opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych przez NFZ (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09, LEX nr 558295).

Przechodząc do związanego z problematyką organizacji czasu pracy zagadnienia prawa pracownika do nieprzerwanego odpoczynku wypada przypomnieć, że w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 247) Sąd Najwyższy zauważył, iż pełnienie dyżuru medycznego w wymiarze 16 godzin 25 minut po przepracowaniu 7 godzin 35 minut w normalnych godzinach pracy, a w soboty, niedziele i święta w wymiarze 24 godzin, prowadzi do przekroczenia maksymalnego dobowego i tygodniowego czasu pracy i pozbawienia lekarzy minimalnego dobowego oraz tygodniowego odpoczynku. Przepisy ustawy o zakładach opieki zdrowotnej nie zawierają regulacji dotyczącej minimalnych okresów odpoczynku. Normy te - jak wskazano wcześniej - zostały wprowadzone do Kodeksu pracy w art. 132 - 133 w wyniku implementacji przepisów dyrektywy 1993/104/WE do prawa krajowego. Przepisy kodeksowe w omawianym zakre-

się, mając charakter ogólny, znajdują zastosowanie wprost do czasu pracy lekarzy, a ze względu na swoją moc prawną są to normy o charakterze semiimperatywnym. W postanowieniu z dnia 4 grudnia 2007 r., I PZP 8/07 (LEX nr 356825) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że przepisy art. 132 i 133 mają zastosowanie do lekarzy pełniących dyżury zakładowe (medyczne), gdyż art. 32j ust. 2 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej nie może być stosowany jako sprzeczny zarówno z gwarancyjnymi normami Kodeksu pracy, jak i z prawem wspólnotowym, chyba żeby rozumieć ten przepis (dokonując interpretacji zachowującej zgodność prawa krajowego ze wspólnotowym), że deklarowane w nim wyłączenie okresu pełnienia dyżuru medycznego z czasu pracy dotyczy wyłącznie kwestii płacowych, a nie okresów odpoczynku. Podobnie przepis art. 32j ust. 7, w myśl którego za czas pełnienia dyżuru medycznego nie przysługuje czas wolny od pracy, może być rozumiany tylko w ten sposób, iż nie narusza on minimalnych okresów odpoczynku ustanowionych w późniejszych przepisach art. 132 i 133 k.p.

Pozostaje zatem kwestia zrekompensowania pracownikowi pełniącemu dyżury medyczne naruszenia jego prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku. We wspomnianej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 13 marca 2008 r., II PZP 10/07 Sąd Najwyższy podzielił stanowisko doktryny prawa pracy, zgodnie z którym 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek dobowy powinien być wykorzystany w tej samej dobie, w której pracownik nabył do niego prawo. To samo dotyczy 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego, który powinien być - co do zasady - wykorzystany w tym tygodniu, w który pracownik nabył do niego prawo. Podobnie w orzecznictwie ETS jako regułę przyjmowano wykorzystanie okresów nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego w naturze (wspomniany wyrok z dnia 9 września 2003 r. w sprawie Landeshauptstadt Kiel przeciwko Norbertowi Jaegerowi oraz wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r. C-124/05, Federative Nederlandse Vakbeweging przeciwko Staat Nederlanden). Jeżeli chodzi o skutki nierespektowania przez pracodawców obowiązku zapewnienia pracownikowi nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego, tak w doktrynie jak i judykaturze zgodnie przyjmuje się, że w pierwszej kolejności pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku (art. 132 § 2 i 3 k.p.). W razie nieudzielenia przez pracodawcę dobowego i tygodniowego odpoczynku po stronie pracownika powstaje roszczenie o udzielenie kompensacyjnego czasu wolnego wprost na podstawie art. 132 i art. 133 k.p. Również lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne z naruszeniem prawa do odpoczynku wynikającego z art. 3 i 5 dy-

rektywy 1993/104/WE oraz dyrektywy 2003/88/WE, a także art. 132 i 133 k.p. służyć roszczeniu o udzielenie równoważnego czasu wolnego. Okresy odpoczynku muszą jednak przypadać bezpośrednio po okresach pracy, których wyrównywaniu one służą w celu zapobieżenia przemęczeniu i przeciążeniu pracownika w następstwie kumulacji następujących po sobie okresów pracy. Niedopuszczalne byłoby kumulowanie wszystkich niewykorzystanych przez pracownika okresów odpoczynku i przyznanie po dłuższym okresie pracy czasu wolnego, stanowiącego sumę niewykorzystanych okresów odpoczynku. W uzasadnieniu uchwały z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/10 Sąd Najwyższy zauważył, że w przepisach dyrektywy 2003/88/WE wprowadzono możliwość ustanowienia przez Państwa Członkowskie w odniesieniu do tygodniowych okresów odpoczynku maksymalnych okresów rozliczeniowych (14 dni), natomiast nie przewidziano takiego rozwiązania w celu stosowania art. 3 dyrektywy o dobowym okresie odpoczynku. Wskazuje to, iż w ocenie prawodawcy europejskiego okresy odpoczynku dobowego spełniają swoją rolę, o ile będą rzeczywiście wykorzystywane jako odpoczynek dobowy. Podobnie w wyroku z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09 (LEX nr 533037) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że równoważny czas wolny należy się pracownikowi tylko wówczas, gdy sąd pracy orzeka o nim zanim upłynie okres rozliczeniowy. Udzielenie pracownikowi równoważnego czasu za dyżury medyczne przepracowane przez niego z naruszeniem art. 132 i 133 k.p. w trakcie trwania okresu rozliczeniowego ma bowiem jakiś sens z punktu widzenia zagwarantowania mu możliwości zregenerowania sił i uniknięcia przemęczenia, może być też uznane za zgodne z celami dyrektywy 2003/88/WE. Przyznanie pracownikowi czasu wolnego po wielu miesiącach, a nawet latach od chwili, kiedy świadczył pracę z naruszeniem limitów nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku określonych w art. 132 i 133 k.p., zaprzecza celowi dyrektywy. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09 (LEX nr 558295) stwierdzono, że niewątpliwie nieudzielenie przez pracodawcę przewidzianych prawem okresów odpoczynku stanowi naruszenie jego obowiązków ze stosunku pracy. W grę wchodzi niewykonanie zobowiązania przez wierzyciela (art. 471 k.c.). Mając na uwadze okoliczność, iż uregulowane w dyrektywach i transponowane do Kodeksu pracy okresy odpoczynku służą regeneracji sił pracownika w okresach dobowych i tygodniowych, należy uznać, że upływ czasu czyni wykonanie świadczenia polegającego na udzieleniu czasu wolnego niemożliwym.

Warto podkreślić, że dyrektywy 1993/104/WE oraz 2003/88/WE, dotyczące niektórych aspektów organizacji czasu pracy, mają za swój przedmiot maksymalny czas pracy i minimalny czas odpoczynku, w tym czas obowiązkowego nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Na tym kończy się przedmiot ich regulacji. Kwestia wynagradzania lub niewynagradzania pracownika za czas pracy świadczonej w normalnych godzinach, w nadgodzinach, w godzinach pełnionego dyżuru lub czas wolny od świadczenia pracy (np. równoważny okres wyrównawczego odpoczynku) pozostaje poza zasięgiem jej regulacji. W konsekwencji tego w judykaturze przyjmuje się, że za czas dyżuru medycznego przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Natomiast lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne w okresie do dnia nowelizacji tegoż artykułu, tj. do dnia 1 stycznia 2008 r., nie służy roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie w razie nieudzielenia przez pracodawcę odpowiednich okresów odpoczynku (art. 132 i 133 k.p.), niezależnie od wynagrodzenia wypłaconego z tytułu dyżuru (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 i z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07 oraz wyrok z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09).

Skoro zatem w przypadku naruszenia przez pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikowi nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku nie jest możliwe zasądzenie na rzecz pracownika pełniącego dyżur medyczny dodatkowego wynagrodzenia ani udzielenie mu - po upływie okresu rozliczeniowego - równoważnego bezpłatnego czasu wolnego, a zaistniała obiektywna niemożliwość spełnienia świadczenia w naturze nie powoduje wygaśnięcia zobowiązania na podstawie art. 475 § 1 k.c. (powołany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09), pozostaje poszukiwanie innej formy usunięcia skutków owego naruszenia. Naruszenie przez pracodawcę prawa do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego, gwarantowanego w art. 3 i art. 5 dyrektywy 1993/104/WE oraz 2003/88/WE, dotyczących niektórych aspektów organizacji czasu pracy, a także będących ich implementacją do prawa krajowego art. 132 i art. 133 k.p., nie powinno bowiem pozostawać bez jakiejkolwiek sankcji dla pracodawcy i rekompensaty dla pracownika. Sąd krajowy jest wszak zobowiązany interpretować prawo krajowe w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu danej dyrektywy, aby osiągnąć rezultat przez nią przewidziany, w tym zapewnić stan zgodny z art. 249 akapit trzeci TWE (wyrok ETS z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 Von Colson i Kamann, ECR 1984, s. 1891). W cytowanych wyżej uchwałach Sądu Najwyż-

szego z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 i z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07 oraz w wyrokach z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09; z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09 i z dnia 3 września 2009 r., III PK 33/09 (LEX nr 560865) wyrażono pogląd, że po upływie okresu rozliczeniowego właściwą rekompensatą dla pracownika za naruszenie jego prawa do odpoczynku jest odszkodowanie (jeśli pracownik poniósł szkodę majątkową) albo inne instrumenty ochrony dóbr osobistych. Podstawą odpowiedzialności z tytułu szkody spowodowanej niewykonaniem zobowiązania w omawianym zakresie jest zaś art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jednocześnie opisane zachowanie pracodawcy, naruszające normy unijne zawarte we wskazanych dyrektywach oraz przepisy art. 132 i 133 k.p., stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu art. 415 k.c., co implikuje zbieg odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej (art. 443 k.c.). Zauważono jednak, że z punktu widzenia gwarancji zabezpieczenia przestrzegania przez pracodawców przepisów o nieprzerwanym odpoczynku efektywność środków w postaci zastosowania odpowiedzialności odszkodowawczej jest niewątpliwie ograniczona. Samo nieudzielenie czasu wolnego nie oznacza jeszcze powstania po stronie pracownika szkody, niemniej jednak dopuszczalne byłoby roszczenie o odszkodowanie w przypadku wykazania przez pracownika szkody polegającej na utracie korzyści majątkowej w związku z nieudzieleniem nieprzerwanego odpoczynku lub w razie spowodowania rozstroju zdrowia. Poszukując innych środków prawnej ochrony pracownika przed naruszeniami przez pracodawcę obowiązku zapewnienia mu nieprzerwanego odpoczynku dopuszczono wreszcie możliwość odwołania się pracownika do przepisów o ochronie dóbr osobistych. Przewidziana w art. 24 k.c. ochrona przysługuje bowiem nie tylko w razie dokonanego naruszenia, ale również w przypadku zagrożenia naruszenia dobra osobistego cudzym działaniem. Spośród środków ochrony dóbr osobistych istotne znaczenie ma zaś możliwość dochodzenia przez uprawnionego na podstawie art. 448 k.c. zadośćuczynienia pieniężnego oraz świadczenia na wskazany cel. Zadośćuczynienie pieniężne pełni funkcję kompensacyjną, gdyż zmierza do wyrównania uszczerbku w prawnie chronionych dobrach i przywrócenia ich poprzedniego stanu. Innymi słowy, ma stanowić ekwiwalent pieniężny doznanej szkody niemajątkowej przez dostarczenie poszkodowanemu realnej korzyści ekonomicznej.

Takie właśnie roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dobra osobistego w postaci prawa do odpoczynku są przedmiotem niniejszego sporu.

Warto podkreślić, że według dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego praca bez nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku traktowana była jako zagrożenie dla tego dobra osobistego pracownika, jakim jest wymienione w art. 23 k. c. zdrowie (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 247 i z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 342 oraz wyroki z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09, LEX nr 533037; z dnia 3 września 2009 r., III PK 33/09, LEX nr 560865 i z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09, LEX nr 558295). Podobnie zagadnienie to traktowane było w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który wielokrotnie podkreślał związek między prawem do ochrony zdrowia pracownika, a regulacjami dyrektyw w zakresie czasu pracy, szczególnie w przedmiocie prawa do odpoczynku. W orzeczeniu z dnia 9 września 2003 r. w sprawie Landeshauptstadt Kiel przeciwko Norbertowi Jaegerowi Trybunał odwołał się do 5 tezy wstępu do dyrektywy nr 1993/104/WE, w której stwierdzono, że poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdrowia pracowników w pracy wyznacza cele, których nie można podporządkować żadnym względom ekonomicznym. Znaczenie przepisów o odpoczynku dla zapobiegania niebezpieczeństwu pogorszenia poczucia bezpieczeństwa oraz zdrowia pracowników Trybunał podkreślił też w uzasadnieniu powołanego orzeczenia. Powołując się zaś na punkt 15 wyroku z dnia 12 listopada 1996 r. Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie wskazał, że pojęcie „bezpieczeństwo” i „zdrowie” w znaczeniu art. 118a Traktatu o utworzeniu EWG, na którym opiera się dyrektywa nr 1993/104/WE, należy wyklądać tak szeroko, iż obejmują one całość fizycznych oraz innych czynników wpływających bezpośrednio lub pośrednio na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w środowisku pracy, a w szczególności określone aspekty kształtowania czasu pracy. Podobnie w orzeczeniu z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C - 303/98 Simap (ECR 2000, s. I 7963), charakteryzując różnice między dyżurem lekarskim a dyżurem na wezwanie, Trybunał zwrócił uwagę, że dyżur lekarski wrywa pracownika ze środowiska rodzinnego i socjalnego i nawet wówczas, kiedy okres dyżuru nie jest efektywnie wykorzystywany, lekarz nie może swobodnie dysponować swoim czasem.

Trzeba pamiętać, że wynikające z art. 3 i art. 5 dyrektyw 1993/104/WE i 2003/88/WE oraz będących ich implementacją do prawa krajowego art. 132 i art. 133 k.p. prawo pracownika do nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku jest jedną z wielu gwarancji pracowniczych unormowanych przepisami europejskimi i

polskimi regulującymi problematykę organizacji czasu pracy (obok między innymi dobowych i średniotygodniowych norm czasu pracy, gwarancji maksymalnego 48-godzinnego średniotygodniowego czasu pracy wraz z pracą w godzinach nadliczbowych czy ochroną pracowników pracujących nocą). Przepisy działów VI i VII Kodeksu pracy, poświęcone zagadnieniu czasu pracy i urlopów wypoczynkowych realizują wyrażone w art. 66 Konstytucji RP prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prawo do odpoczynku (na które to prawo składają się ustawowo określone dni wolne od pracy, coroczne płatne urlopy i określone w ustawie maksymalne normy czasu pracy). Oba wymienione prawa gwarantowane normą art. 66 Konstytucji zostały zaś podniesione w art. 14 i 15 k.p. do rangi jednych z podstawowych zasad prawa pracy.

Można zatem zastanawiać się, czy odpoczynek nie jest też - poza wspomnianym dobrem osobistym z postaci zdrowia - częścią składową innego dobra osobistego, nieskatalogowanego w art. 23 k.c., tj. prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Za taką koncepcją przemawia powołane wyżej orzecznictwo ETS, w którym podkreśla się znaczenie zawartych w dyrektywach 1993/104/WE i 2003/88/WE unormowań dla ochrony życia i zdrowia pracowników oraz zapewnienia im bezpieczeństwa pracy. Również w doktrynie są wypowiedzane poglądy o istnieniu odrębnego (od zdrowia i życia) dobra osobistego pracownika określanego jako bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Zauważa się, że kwalifikowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (a nie dopiero zdrowia i życia) jako dobra osobistego daje pracownikowi wobec pracodawcy, a także wobec ewentualnych innych podmiotów, znaczące narzędzie majątkowej ochrony tego dobra (prawa do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę oraz prawa do żądania zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany przez pokrzywdzonego cel społeczny) i to zanim doszłoby w wyniku ingerencji w to dobro instrumentalne (wtórne) do naruszenia dobra podstawowego (zasadniczego, pierwotnego) pracownika w postaci zdrowia (por. J. Jankowiak: „Indywidualne bhp” jako pracownicze dobro osobiste, PiP 2009 nr 5, s. 95). Za poglądem, że istnieje odrębne od zdrowia i życia pracownika dobro osobiste (wtórne) w postaci bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przemawia to, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie pracownikom takich warunków pracy (art. 94 pkt 2a i pkt 4 k.p.). To oznacza zaś nie tylko nakaz zapewniania odpowiednich warunków pracy, ale też obowiązek dbałości pracodawcy, by dobra osobiste pracownika nie doznawały uszczerbku w związku z

wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych (por. M. Dyczkowski: W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników, PiZS 2001 nr 5, s. 9).

Należy wreszcie rozważyć możliwość uznania odpoczynku jako dobra osobistego odrębnego od zdrowia oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Za takim rozwiązaniem przemawia wspomniane konstytucyjne uregulowanie tegoż uprawnienia pracowniczego oraz jego skatalogowanie wśród podstawowych zasad prawa pracy. Nie można też abstrahować od definicji stosunku pracy, zawartej w art. 22 § 1 k.p., w której wyeksponowano ten aspekt - składającego się na treść owego stosunku - obowiązku pracownika świadczenia pracy, jaką jest wyznaczony przez pracodawcę czas wykonywania pracy. Odpoczynek, chociaż będący przeciwieństwem efektywnego świadczenia pracy, jest ściśle związany z problematyką organizacji czasu pracy, gdyż od tejże organizacji zależy rzeczywista możliwość skorzystania przez pracownika z prawa do odpoczynku, pozwalającego na regenerację sił wydatkowanych w procesie pracy i przechodzenie ze sfery zawodowej do sfery życia prywatnego. Odpoczynek jest zatem dobrem, które zapewnia pracownikowi godzenie funkcjonowania w sferze pracowniczej z pełnieniem innych ról społecznych.

Jednoznaczne rozstrzygnięcie, czy aktualnie możemy już mówić o wyodrębnieniu szczególnego (wtórnego do zdrowia) dobra osobistego pracownika w postaci bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i ewentualnie kolejnego (wtórnego wobec tychże dwóch dóbr), jakim jest odpoczynek, nie przesądza jednak o zasadności dochodzonych z tego tytułu roszczeń pozwu. Jak bowiem zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 311/08 (LEX nr 533041), przytaczając swoje wcześniejsze orzecznictwo (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2004 r., V CK 282/03, LEX nr 183777; z dnia 28 czerwca 2005 r., I CK 7/05, LEX nr 153254 i z dnia 24 stycznia 2008 r., I CSK 319/07, Monitor Prawniczy 2008 nr 4, s. 172), z tytułu tej samej krzywdy przysługuje jedno zadośćuczynienie, niezależnie od tego ile dóbr osobistych zostało naruszonych.

W razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika, ten ostatni może dochodzić swoich roszczeń na podstawie art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p. Rozpoznając tej treści żądanie sąd powinien w pierwszej kolejności ustalić, czy w ogóle doszło do naruszenia dóbr osobistych, a dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi na tak sformułowane pytanie zbadać, czy działanie pozwanego było bezprawne (a więc sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego). O ile na gruncie unormowań art. 24 k.c. podstawą roszczeń jest sama

tylko bezprawność działania sprawcy naruszenia dobra osobistego, o tyle w przypadku dochodzenia - jak ma to miejsce w rozpoznawanej sprawie - przewidzianego w art. 448 k.c. zadośćuczynienia za doznaną skutek naruszenia dobra osobistego krzywdę kwestia przesłanek odpowiedzialności dłużnika budziła spory. Wątpliwości dotyczyły uzależnienia prawa poszkodowanego do przedmiotowego świadczenia od wykazania winy sprawcy naruszenia dobra osobistego.

Trzeba pamiętać, że art. 448 k.c. w nowym brzmieniu został wkomponowany w istniejące już zasady rządzące odpowiedzialnością cywilną i całym systemem ochrony dóbr osobistych. Nie może być zatem interpretowany w oderwaniu od tych zasad. W doktrynie prezentowane są trzy warianty interpretacyjne: według pierwszego, przesłanką odpowiedzialności przewidzianej w art. 448 k.c. jest bezprawne naruszenie dobra osobistego rodzące odpowiedzialność na podstawie art. 24 k.c., według drugiego, jedynie takie naruszenie, które może być zakwalifikowane jako czyn niedozwolony, a według trzeciego - naruszenie zawinione. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 grudnia 2002 r., V CKN 1581/00 (OSNC 2004 nr 4, poz. 53), z dnia 1 kwietnia 2004 r., II CK 115/03, z dnia 16 września 2004 r., IV CK 707/03 (niepublikowane), z dnia 15 czerwca 2005 r., IV CK 805/04 (Izba Cywilna 2006 nr 5, s. 50), z dnia 28 września 2005 r., I CK 256/05 (niepublikowany), z dnia 19 stycznia 2007 r., III CSK 358/06 (Izba Cywilna 2008 nr 12, s. 43) oraz z dnia 24 stycznia 2008 r., I CSK 319/07 (Monitor Prawniczy 2008 nr 4, s. 172) stanął na stanowisku, że przesłanką odpowiedzialności na podstawie art. 448 k.c. jest nie tylko bezprawne, ale i zawinione działanie sprawcy naruszenia dobra osobistego, przy czym w grę może wchodzić zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna. Jedynie w wyroku z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 81/05, uznał za przesłankę odpowiedzialności - gdy chodzi o zasądzenie sumy pieniężnej na cel społeczny - wyłącznie winę kwalifikowaną, tzn. winę umyślną albo rażące niedbalstwo.

W uzasadnieniu uchwały z dnia 9 września 2008 r., III CZP 31/08 (OSNC 2009 nr 3, poz. 36) Sąd Najwyższy uznał za przekonywającą przedstawioną wyżej argumentację, przemawiającą za przyjęciem, że roszczenia przewidziane w art. 448 k.c. mogą być zgłoszone wyłącznie w wypadku zawinionego naruszenia dobra osobistego. Natomiast nie podzielił zapatrywania, iż - w odniesieniu do roszczenia o zasądzenie sumy pieniężnej na cel społeczny - musi to być wina kwalifikowana. Wyrażając ten odosobniony pogląd Sąd Najwyższy odwołał się do uchwały pełnego składu Izby Cywilnej z dnia 8 grudnia 1973 r., III CZP 37/73, tymczasem uchwała ta ma w

tym względzie jedynie walor historyczny, w czasie jej podjęcia bowiem art. 448 k.c. miał inne brzmienie i była w nim wprost mowa o winie umyślnej. Obecnie, wobec braku w treści tego przepisu jakiegokolwiek wzmianki o winie, nie można uzależniać przyznania jednego z przewidzianych w nim świadczeń od winy kwalifikowanej sprawcy, gdyż byłoby to sprzeczne z uznawaną w prawie cywilnym zasadą, że związanie odpowiedzialności jedynie z określonym stopniem winy wymaga regulacji ustawowej. Konkludując Sąd Najwyższy przyjął, że przesłanką obu roszczeń objętych art. 448 k.c. jest każda postać winy sprawcy naruszenia dobra osobistego, nawet *culpa levissima*. Sąd Najwyższy rozpoznając niniejszą sprawę podziela powyższy pogląd. Do przesłanek odpowiedzialności dłużnika z art. 448 k.c. trzeba zatem zaliczyć bezprawne naruszenie dobra osobistego, powodujące szkodę niemajątkową, czyn sprawcy noszący znamiona winy w każdej jej postaci oraz związek przyczynowy między owym czynem a szkodą

Wracając na grunt rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że stanowiące naruszenie dóbr osobistych (zdrowia, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz - przy założeniu istnienia tego rodzaju odrębnego dobra - odpoczynku) zachowanie pozwanego, polegające na pozbawieniu powodów możliwości skorzystania z nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku, było w świetle przytoczonych wyżej przepisów art. 3 i art. 5 dyrektyw 1003/104/WE i 2003/88/WE oraz art. 132 i art. 133 k.p. zachowaniem bezprawnym. Bezprawności tej nie wyłącza zawieranie przez strony umów o dyżury medyczne. W myśl art. 300 k.p. w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy przepisy Kodeksu cywilnego stosowane są bowiem „odpowiednio”, a więc z poszanowaniem zasad prawa pracy. Jedną z nich jest zaś wyrażona w art. 18 k.p. zasada uprzywilejowania pracowników w umowach o pracę i innych aktach kreujących stosunek pracy. W kontekście tego unormowania postanowienia dodatkowych umów pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, kształtujące treść stosunku pracy (której jednym z istotnych elementów jest czas pracy), nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż regulacje zawarte w przepisach prawa pracy, gdyż w tej części stają się one nieważne z mocy prawa. Zatem także łączące strony niniejszego sporu umowy o dyżury w zakresie pozbawiającym powodów prawa do nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku były nieważne i nie przekreślały bezprawności działań pracodawcy naruszającego normy art. 132 i art. 133 k.p. Chodzi przy tym o wszystkie umowy o dyżury łączące powodów z pozwanym, także o dyżury na oddziale pomocy doraźnej, skoro zawierane były z tym sa-

mym pracodawcą, a wyodrębnienie poszczególnych oddziałów miało charakter wewnętrzny i nie implikowało nadania tymże komórkom organizacyjnym statusu samodzielnego podmiotu zatrudniającego.

Odnosnie do tej przesłanki odpowiedzialności sprawcy naruszenia dobra osobistego, jaką jest jego wina chociażby w postaci niedbalstwa, to zważywszy na długotrwałość nieprzestrzegania przez pracodawcę prawa lekarzy do nieprzerwanego odpoczynku oraz fakt, iż od chwili wejścia Polski do Unii Europejskiej kwestionowano zgodność przepisu art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej z prawem europejskim, a pracownicy służby zdrowia masowo występowali na drogę sądową ze stosownymi roszczeniami z tytułu pełnienia dyżurów medycznych na warunkach określonych w tym przepisie, należy przyjąć, że pozwany miał świadomość, iż sposobem organizacji pracy narusza komentowane przepisy dotyczące tak istotnej kwestii, jak czas pracy i prawo pracownika do odpoczynku. Dowodzą tego wydawane przez dyrektora szpitala, lecz nieprzestrzegane zarządzenia wewnętrzne. Świadomość bezprawności zachowania i jego ujemnych skutków dla lekarzy w postaci zmęczenia i niemożności swobodnego korzystania z czasu wolnego oraz godzenie się na te skutki wskazują na winę sprawcy naruszenia dóbr osobistych. Konieczność zapewnienia pacjentom szpitala opieki lekarskiej może być okolicznością rzutującą na ocenę stopnia tejże winy, ale nie stanowi przesłanki całkowitego zwolnienia dłużnika od odpowiedzialności za nieprzestrzeganie priorytetowo traktowanych przez ustawodawcę unijnego i krajowego przepisów o czasie pracy i prawie pracowników do odpoczynku. Również motywy przyświecające powodom przy zawieraniu umów o dyżury nie przekreślają bezprawności zachowania i winy pozwanego, jako przesłanek odpowiedzialności z art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p., aczkolwiek mogą one wpływać na wysokość zasądzanego zadośćuczynienia.

Odnosnie do wysokości należnego powodom świadczenia godzi się podkreślić, że w świetle poglądów judykatury przy ocenie, jaka suma pieniężna jest odpowiednia tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę spowodowaną naruszeniem dóbr osobistych, należy mieć na uwadze rodzaj dobra, które zostało naruszone oraz charakter, stopień nasilenia i czas trwania doznanych przez pokrzywdzonego ujemnych przeżyć psychicznych spowodowanych owym naruszeniem. Nie bez znaczenia jest też stopień winy sprawcy naruszenia, cel który zamierzał on osiągnąć podejmując działanie naruszające te dobra osobiste i korzyść majątkową, jaką w związku z tym działaniem osiągnął lub zamierzał osiągnąć. Suma zadośćuczynienia powinna

być przy tym umiarkowana i utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa, musi jednak zachowywać cechy instrumentu kompensacyjnego. Funkcją zadośćuczynienia pieniężnego jest wszak wyrównanie uszczerbku w dobrach prawnie chronionych i przywrócenie ich poprzedniego stanu. Innymi słowy, ma ono stanowić ekwiwalent pieniężny doznanej szkody niemajątkowej przez dostarczenie poszkodowanemu realnej korzyści ekonomicznej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2002 r., V CKN 1010/00; z dnia 13 czerwca 2002 r., V CKN 142/00 ; z dnia 15 czerwca 2005 r., IV 805/04 i z dnia 11 kwietnia 2006 r., I CSK 159/05, LEX nr 371773, niepublikowane oraz z dnia 30 stycznia 2004r., I CK 131/03, OSNC 2005, nr 2, poz. 40). Jak zauważył Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 lutego 2005r., SK 49/03 (OTK-A Zb. Urz. 2005 nr 2, poz. 13), stosowanie przepisu art. 448 k.c. należy do tzw. prawa sędziowskiego, którego istotą jest pozostawienie sądowi pewnego marginesu swobody, co nie oznacza jednak nieograniczonej arbitralności. Ingerencja sądu wyższej instancji w wysokość zasądzzonego zadośćuczynienia jest uprawniona wtedy, gdy kwota świadczenia jest rażąco zaniżona lub zawyżona w relacji do doznanej przez poszkodowanego krzywdy.

W realiach przedmiotowego sporu trzeba mieć na względzie zarówno długo-trwałość i wielokrotność naruszeń przez pracodawcę prawa powodów do nieprzerwanego odpoczynku oraz wynikające stąd zagrożenia dla zdrowia poszkodowanych i dalsze dolegliwości w postaci narastającego zmęczenia, ograniczenia swobody w dysponowaniu wolnym czasem i pozbawienia możliwości dłuższego przebywania z rodziną. Z drugiej strony należy wziąć pod uwagę przyczyny owych naruszeń przepisów o czasie pracy, związane ze specyfiką funkcjonowania placówek medycznych zobowiązanych do zapewnienia pacjentom całodobowej opieki medycznej. W aspekcie wysokości zasądzanego świadczenia trzeba też rozważyć takie okoliczności, jak finansowe przyczyny występowania lekarzy z wnioskami o zawarcie umów o dyżury, zwłaszcza na oddziale pomocy doraźnej oraz dodatkowo podejmowane przez nich zajęcia zarobkowe. Fakty te mogą wskazywać na to, że powodowie nie traktowali prawa do odpoczynku tak priorytetowo, jak zdają się dowodzić tego w niniejszym procesie.

Podzielając zarzuty kasacyjne naruszenia przez Sąd drugiej instancji prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====