



Sygn. akt I PK 145/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 stycznia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. S.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Szpitalowi Rejonowemu w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 stycznia 2010 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 9 kwietnia 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 9 kwietnia 2009 r. Sąd Okręgowy w G. - Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powódki E.S. od wyroku Sądu

Rejonowego w R. z dnia 7 stycznia 2009 r. oddalającego jej powództwo przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Szpitalowi Rejonowemu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i zapłatę.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona od dnia 1 maja 2004 r. w Szpitalu Rejonowym w R. na stanowisku lekarza, starszego asystenta oddziału anestezjologii i intensywnej terapii. W okresie od 1 maja 2004 r. do 30 czerwca 2006 r., mimo że obowiązująca powódkę dobową normą czasu pracy wynosiła 7 godzin 35 minut, pozostawała ona w dyspozycji pracodawcy realizując obowiązki pracownicze, w wymiarze i rozkładzie czasowym uniemożliwiającym jej korzystanie z prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego gwarantowanego Dyrektywą Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE.L.93.307.18 ze zm.), aktualnie Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE.L.03.299.9 ze zm.). Nie zapewniono ekwiwalentnego świadczenia w postaci równoważnych okresów wyrównawczych.

W pozwie powódka domagała się początkowo 5.543 zł tytułem różnicy w wynagrodzeniu jakie otrzymałaby w okresie od dnia 1 maja 2004 r. do 30 czerwca 2006 r., gdyby dyżury medyczne były traktowane jako normalny czas pracy, a nie jako dyżur medyczny oraz wynagradzane zgodnie ze stawką przewidzianą za nadgodziny w Kodeksie pracy, a nie w ustawie z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm., zwanej dalej jako ustawa o z.o.z.). Domagała się także zobowiązania pozwanego pracodawcy do realizacji świadczenia polegającego na udzieleniu jej czasu wolnego w wymiarze 357 dni wolnych jako rekompensaty nieudzielonych jej we właściwym czasie równoważnych wyrównawczych okresów przerw w pracy w zamian za pracę świadczoną ponad normy czasu pracy we wskazanym okresie. Swoje roszczenia powódka oparła wprost na dyrektywie Rady Nr 93/104/WE i dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 2003/88/WE. Pozwany natomiast domagał się oddalenia powództwa i zasądzenia kosztów postępowania. Jego zdaniem, powódka otrzymywała wynagrodzenia za dyżury medyczne wyliczone zgodnie z ustawą o z.o.z., a roszczenie o udzielenie dni wolnych jest całkowicie bezzasadne, skoro powódka otrzymała za czas dyżurów odpowiednie wynagrodzenie. Pismem z dnia

30 czerwca 2008 r. sprecyzowanym na rozprawie dnia 7 stycznia 2009 r. powódka zmodyfikowała żądanie, domagając się zasądzenia kwoty 44.000 zł zamiast zobowiązania pozwanego do udzielenia jej dni wolnych. Pozwany wniosł o oddalenie zmodyfikowanego roszczenia, podtrzymując dotychczasową argumentację.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo wskazując, że istota sporu - w przypadku roszczenia o zapłatę tytułem wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach sprowadzała się do oceny, czy za czas dyżuru medycznego przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 32j ustawy o z.o.z., czy w przepisach Kodeksu pracy o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Nadto, czy - w przypadku roszczenia o zapłatę tytułem nieudzielenia dni wolnych - zastosowanie mają przepisy prawa wspólnotowego (wskazane przez powódkę dyrektywy), a także czy w oparciu o ich brzmienie zasadne jest roszczenie o udzielenie dni wolnych oraz czy możliwe jest zasądzenie ekwiwalentu pieniężnego w miejsce żądanych dni wolnych. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że czas dyżuru medycznego w miejscu pracy, wbrew treści art. 32j ust. 2 ustawy o z.o.z. w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie, był w całości wliczany do czasu pracy na zasadzie bezpośredniego skutku dyrektywy (Rady Nr 93/104/WE, obecnie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 2003/88/WE). Nie przesądzało to jednak, że czas dyżurowania wykraczający ponad obowiązujące normy czasu pracy powinien być wynagradzany jak praca w godzinach nadliczbowych. Wobec braku regulacji prawa wspólnotowego co do wynagrodzenia za czas dyżuru lekarskiego, należało stosować art. 32j ustawy o z.o.z., regulujący wszystkie istotne elementy związane z pełnieniem pracy w ramach dyżuru lekarskiego, odrębnie w stosunku do przepisów Kodeksu pracy dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że ustawa o z.o.z. w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie nie zawierała unormowania o minimalnych okresach odpoczynku dobowego i tygodniowego. Normy te, wprowadzone do art. 132 i art. 133 k.p. w wyniku dostosowania przepisów o czasie pracy do postanowień Dyrektywy Nr 2003/88/WE, mają charakter ogólny i znajdują zastosowanie wprost do czasu pracy lekarzy. Celem dyrektywy jest ustanowienie minimalnych wymagań higieny i bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do organizacji czasu pracy w związku między innymi z dobowymi i tygodniowymi okresami odpoczynku. Kumulowanie

niewykorzystanych przez pracownika okresów odpoczynku i przyznanie ich po dłuższym okresie pracy przeczy zaś temu celowi. Zasadą jest bowiem wykorzystywanie przez pracownika czasu odpoczynku (dobowego i tygodniowego) zgodnie z art. 132 k.p. i art. 133 k.p. Nierespektowanie przez pracodawcę tej zasady tylko wtedy będzie uzasadniało udzielenie pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku, jeżeli odpoczynek ten będzie spełniał przypisaną mu rolę - w odniesieniu do zasad higieny i bezpieczeństwa pracy. Roli takiej nie spełni skumulowany okres odpoczynku po długim okresie czasu pracy. Powódka - w chwili wniesienia pozwu - domagała się udzielenia odpoczynku równego 375 dniom pracy po niespełna roku od dnia zakończenia pracy u pozwanego. Odnośnie do zmodyfikowanego żądania Sąd Rejonowy podkreślił, że roszczenie o zapłatę w miejsce nieudzielenia czasu wolnego nie ma oparcia w przepisach prawa, co potwierdziła uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r. I PZP 11/07 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 247), że za czas dyżuru medycznego przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 32j ustawy o z.o.z. lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne w okresie do dnia 1 stycznia 2008 r. nie służy roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie w razie nieudzielenia przez pracodawcę odpowiednich okresów nieprzerwanego odpoczynku (art. 132 i art. 133 k.p.) niezależnie od wynagrodzenia wypłaconego z tytułu dyżuru; nie wyłącza to możliwości dochodzenia roszczeń o odszkodowanie lub zadośćuczynienie na zasadach ogólnych.

Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki w pełni podzielając stanowisko Sądu pierwszej instancji. Powódka otrzymała za czas pełnienia dyżurów medycznych wynagrodzenie wynikające z art. 32j o z.o.z., co jest niesporne między stronami, a zatem jej roszczenie o dalsze wynagrodzenie za sporny okres wraz z odsetkami jest bezzasadne. Nie ma też oparcia w przepisach prawa roszczenie o zapłatę wynagrodzenia w miejsce nieudzielenego czasu wolnego na odpoczynek. Nie wyłączało to możliwości dochodzenia roszczeń o odszkodowanie lub zadośćuczynienie na zasadach ogólnych.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności; 1/ art. 11³ k.p. w związku z art. 13 k.p. w związku z art. 151 i nast. k.p., przez ich błędne niezastosowanie i przyjęcie, że za czas dyżuru medycznego przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane w art.

32j ustawy o z.o.z, bez możliwości dochodzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, 2/ art. 405 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe niezastosowanie i przyjęcie, że w razie nieudzielenia lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne przez pracodawcę odpowiednich okresów nieprzerwanego wypoczynku nie służy roszczenie o wynagrodzenie z tego tytułu, 3/ art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niewłaściwe niezastosowanie i przyjęcie, że pracownik w skutek nieudzielenia okresów wypoczynku nie doznaje szkody, „która równoważna jest w utracie równowartości zarobku należnego pracownikowi, który ten otrzymałby gdyby korzystał z czasu wolnego”. Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano „szereg problemów związanych z wyżej wskazanymi podstawami kasacyjnymi”. Zdaniem skarżącej, „skoro pełnienie dyżuru lekarskiego zaliczone zostało do czasu pracy, nie ulega wątpliwości, że pracownik powinien uzyskać odpowiednie, gwarantowane przez przepisy prawa, okresy czasu wolnego; ich nieudzielenie rodzi po stronie pracodawcy odpowiedzialność odszkodowawczą wyrażającą się wymiernymi stratami doznanymi przez pracownika, stanowiącymi równowartość zarobku, który pracownik otrzymałby gdyby wykorzystał możliwy czas wolny; w ostateczności, podstawę taką winny stanowić przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 i nast. Kodeksu cywilnego w zw. Z art. 300 kodeksu pracy); przeciwne rozwiązanie powstałego na tle nin. sprawy zagadnienia prawnego byłoby rażąco niesprawiedliwe dla pracownika, a z drugiej strony rażąco faworyzowałoby pracodawcę”. W ocenie skarżącej, skarga jest również oczywiście zasadna, co wynika z faktu, że w skutek naruszenia przepisów prawa pracy, dochodzi do wzbogacenia pracodawcy kosztem pracownika, wyrażającego się różnicą pomiędzy dochodem należnym pracownikowi za wykonaną pracę a dochodem przez niego otrzymanym. Stan ten jest równoznaczny z powstaniem po stronie pracownika uszczerbku w jego majątku, który winien być kwalifikowany jako szkoda podlegająca naprawieniu na podstawie art. 471 k.c. W ostateczności gdyby przyjąć, że po stronie pracodawcy brak winy, albowiem opierał się on na podstawie obowiązujących przepisów (art. 32j ustawy o z.o.z.), będziemy mieli do czynienia z bezpodstawnym wzbogaceniem po stronie pracodawcy, co w konsekwencji również spowoduje po jego stronie odpowiedzialność materialną pod względem zakresu tożsamą z odpowiedzialnością opartą na zasadzie art. 471 k.c. Tymczasem stanowisko Sądu

zakłada wyłączenie lekarzy z ogólnej grupy pracowników i unormowanie zasad ich wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w sposób głęboko niekorzystny w stosunku do ogółu pracowników. Narusza to zasadę równości w zatrudnieniu i stanowi dyskryminację lekarzy, tym bardziej że chodzi o grupę zawodową wykonującą pracę na rzecz najczęściej państwowych osób prawnych (art. 11³ i art. 13⁷ k.p.). Zdaniem skarżącej, jej wynagrodzenie powinno zostać wyliczone zgodnie z ogólnymi zasadami podanymi w Kodeksie pracy. Sama zasada wyliczenia i wielkość należnego wynagrodzenia podana w toku postępowania nie jest sporna. Odnosnie do wynagrodzenia z tytułu odmowy udzielenia dni wolnych od pracy za pracę w godzinach nadliczbowych, należy się ono pracownikowi w stopniu oczywistym.

Dlatego skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i „uwzględnienie pozwu w całości”, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu wywołanym wniesieniem skargi kasacyjnej.

W odpowiedzi na skargę pozwany domagał się jej oddalenia oraz zasądzenia od skarżącej na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego postępowaniu wywołanym wniesieniem skargi kasacyjnej wg norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie była wykazała okoliczności, które mogłyby prowadzić do jej uwzględnienia. Kasacyjne zarzuty naruszenia art. 11³ w związku z art. 13 w związku z art. 151 i n. Kodeksu pracy nie są uzasadnione, ponieważ w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 247), Sąd Najwyższy uznał, że lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne w okresie od dnia 1 stycznia 2008 r. nie służy roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie za pracę w razie nieudzielenia przez pracodawcę odpowiednich okresów nieprzerwanego odpoczynku. Ponadto skarżąca ogólnikowo uzasadniła kasacyjne zarzuty dyskryminacji w zatrudnieniu oraz wynagradzaniu lekarzy za pełnione dyżury medyczne lekarzy, ograniczając się do przytoczenia treści art. 11³ i art. 13⁷ w związku z art. 151 i n. k.p. oraz do twierdzenia o „wyłączeniu lekarzy spod ogólnej grupy pracowników i unormowanie zasad ich wynagrodzenia za godziny

nadliczbowych w sposób głęboko niekorzystny w stosunku do ogółu pracowników”, co może naruszać zasadę równości w zatrudnieniu i stanowi dyskryminację w zatrudnieniu tej grupy zawodowej. Tymczasem takie uzasadnienie tego zakresu zaskarżenia usuwało się spod rozeznania kasacyjnego, ponieważ skarżąca nie wykazała, że pełnienie dyżurów medycznych jest równoznaczne z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych, a to wykluczało sprawdzanie zarzutów o dyskryminacji i niepełnym wynagradzaniu pracowniczym za dyżury medyczne, które w rozumieniu skarżącej powinny być traktowane jako godziny nadliczbowe, zważywszy ponadto, że z juredykcyjnej wymowy wyżej wymienionej uchwały składu powiększonego Sądu Najwyższego wynika brak podstaw prawnych i uzasadnienia do zrównania dyżurów medycznych z pracą w godzinach nadliczbowych. Nie ma oparcia w prawie krajowym i europejskim (wspólnotowym) kumulowanie okresów wypoczynku dobowego i tygodniowego w celu uzyskania ekwiwalentu pieniężnego za ten czas (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09, dotychczas niepublikowany).

We wskazanej uchwale składu powiększonego Sąd Najwyższy dopuścił możliwość dochodzenia roszczeń o odszkodowanie lub zadośćuczynienia na zasadach ogólnych przez lekarzy świadczących pracę na dyżurach medycznych, co jednakże wymaga wskazania adekwatnych podstaw prawnych oraz udowodnienia przesłanek, które uzasadniałyby przypisanie pracodawcy takiej odpowiedzialności. Niewątpliwie chybione było powołanie w tym zakresie podstawy dochodzenia takich roszczeń z art. 405 k.c. w związku z art. 300 k.p. Przepis art. 405 k.c. o bezpodstawnym wzbogaceniu pracodawcy, wymagałby wykazania, że pracodawca uzyskał korzyść majątkową kosztem pracownika bez podstawy prawnej. Przepis ten nie znajduje zastosowania do dyżurów medycznych, bo dyżury medyczne są pełnione na podstawie przepisów prawa pracy i w ramach pracowniczych stosunków pracy lekarzy, którzy uzyskują z tego tytułu wynagrodzenie za pełnione dyżury medyczne. Oznacza to, że art. 405 k.c. nie stanowi adekwatnej podstawy prawnej formułowania roszczeń odszkodowawczych za pracownicze dyżury medyczne. Nie ma także uzasadnienia stanowisko skarżącej, że „w analizowanej sytuacji dochodzi do wzbogacenia pracodawcy kosztem pracownika, wyrażającego się różnicą pomiędzy dochodem należnym

pracownikowi a dochodem przez pracownika otrzymanym”. Tak postrzeganą szkodę autor skargi kasacyjnej bezzasadnie kwalifikuje jako stan „równoznaczny z powstaniem po stronie pracownika uszczerbku w jego majątku, który winien być kwalifikowany jako szkoda polegająca na naprawieniu na podstawie art. 471 kodeksu cywilnego”. Tymczasem unormowanie bezpodstawnego wzbogacenia (art. 405 k.c.) stanowi bez wątpienia odrębną podstawę prawną odpowiedzialności cywilnej od odpowiedzialności odszkodowawczej za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania (art. 471 k.c.). Ten ostatni przepis (w związku z art. 300 k.p.) mógłby określać pracowniczą podstawę prawną roszczeń o odszkodowanie z tytułu pełnienia dyżurów medycznych tylko wtedy, gdyby pracownik wykazał wszystkie przesłanki tego typu odpowiedzialności odszkodowawczej oraz wysokość dochodzonego roszczenia odszkodowawczego. Wykazywana na gruncie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. szkoda nie może być postrzegana jako „równoważna utracie zarobku należnego pracownikowi który ten otrzymałby gdyby korzystał z czasu wolnego” i w szczególności nie może być wyliczona jak wynagrodzenie za pracę (w godzinach nadliczbowych), ale wymagałaby co najmniej wykazania, że podczas nieudzielonych mu przez pracodawcę odpowiednich okresów nieprzerwanego odpoczynku pracownik (lekarz) wykonywałby inne odpłatne usługi, z których uzyskany realnie dochód przewyższałby wypłacone wynagrodzenie za dyżury medyczne, do których pełnienia lekarz został zobowiązany z naruszeniem przepisów o pracowniczym odpoczynku.

Mając zatem na uwadze, że skarżąca nie wykazała i nie udowodniła zasadności roszczeń odszkodowawczych na podstawie wskazanych w skardze przepisów prawa cywilnego, Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c., nie obciążając skarżącej kosztami postępowania kasacyjnego (art. 102 k.p.c.).