



Sygn. akt I PK 192/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa B. L.

przeciwko Szpitalowi Powiatowemu w Z.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i udzielenie czasu wolnego,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 maja 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 18 czerwca 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Powód B. L. domagał się od pozwanego Szpitala Powiatowego w Z. wypłaty kwoty 25.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz

nakazanie pozwanemu udzielenie 250 dni wolnych od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia z tytułu dyżurów pełnionych w okresie od 1 maja 2004 r. do 31 października 2007 r.

Rozpatrując sprawę Sąd Rejonowy w Z. ustalił następujący stan faktyczny. Powód jest zatrudniony w pozwanym Szpitalu w charakterze starszego lekarza na Oddziale [...]. W czasie zatrudnienia wielokrotnie pełnił dyżury medyczne, których zestawienie zostało złożone do akt sprawy. Czas dyżurów nie podlegał wliczeniu do czasu pracy.

Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 10 grudnia 2008 r., oddalił powództwo w całości odstępując od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego. W odniesieniu do żądania wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zdaniem Sądu Rejonowego uniemożliwiają to istotne różnice między dyżurem medycznym a pracą w godzinach nadliczbowych. Odnosząc się do zarzutów wynikających z prawa wspólnotowego (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r., Dz. Urz. UE L Nr 299 poz. 9) Sąd wskazał, że normy te nie regulują zasad wynagradzania za pracę. Nie można więc z regulacji dyrektywy wywodzić obowiązku wypłaty wynagrodzenia.

Oceniając żądanie udzielenia skumulowanego czasu wolnego Sąd Rejonowy również uznał je za nieuzasadnione z punktu widzenia norm zamieszczonych w dyrektywie. Celem ustanowienia norm o odpoczynku dobowym czy tygodniowym jest zapewnienie pracownikowi czasu wolnego bezpośrednio po określonym czasie wykonywania obowiązków dla zapobiegania przemęczeniu i przeciążeniu pracownika. Tylko w taki sposób mogą zatem zostać wykorzystane.

Apelację od tego wyroku, wywiedzioną przez pełnomocnika powoda, Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 18 czerwca 2009 r. oddalił w całości. Apelujący zarzucił naruszenie art. 217 k.p.c., art. 224 k.p.c., art. 233 § 1 i 2 k.p.c., art. 278 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. przez niedokonanie ustaleń faktycznych koniecznych dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy przez nieuwzględnienie wniosków dowodowych powoda, w tym wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego a w konsekwencji przedwczesne zamknięcie rozprawy i wadliwe uzasadnienie wyroku. Zarzucił także naruszenie art. 132 k.p., art. 133 k.p., art. 151 k.p., art. 18d ust. 1 pkt 4 i art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki

zdrowotnej (t.j. Dz. U. z 2007 r., Nr 14 poz. 89 ze zm.) w zw. z art. 3, art. 5 i art. 6 Dyrektywy 2003/88/WE przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie.

Sąd Okręgowy wskazał przede wszystkim, że w zakresie podstawy faktycznej powództwa nie istniał między stronami spór – strony zgadzały się bowiem, że powód pełnił dyżury medyczne jako lekarz u pozwanego. Ilość dyżurów została przedstawiona przez pracodawcę w postaci zestawienia i pokrywało się to z zestawieniem złożonym przez powoda.

Dokonując oceny prawnej tych okoliczności Sąd Okręgowy wskazał ponownie na różnice między dyżurem medycznym a pracą w godzinach nadliczbowych, akcentując specyfikę dyżuru. Składać się ten ostatni może z pracy, odpoczynku i snu. Nie było zatem podstaw do uznania czasu dyżurów powoda za czas pracy w godzinach nadliczbowych.

Traktowanie czasu dyżuru jako czasu pracy w ujęciu wspólnotowym możliwe jest jedynie na potrzeby oceny przysługującego pracownikowi prawa do wypoczynku. Natomiast sprawa wynagradzania za ten czas pozostaje kwestią wewnętrzną poszczególnych państw członkowskich.

W ocenie roszczenia o udzielenie skumulowanego czasu wolnego, podobnie jak Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy odwołał się do celu tej regulacji. Wskazał, że kumulowanie odpoczynku dobowego czy tygodniowego jest sprzeczne z istotą tych uprawnień.

Odnosząc się do zarzutów procesowych Sąd wskazał, że brak oddalenia wniosków dowodowych powoda nie świadczy o wadliwości rozstrzygnięcia, które zapadło w niespornym stanie faktycznym. Sąd Rejonowy uznał powództwo za niedopuszczalne co do zasady, a zatem nie istniała podstawa prowadzenia postępowania dowodowego.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik powoda, zarzucając naruszenie art. 217 k.p.c., art. 224 k.p.c., art. 233 § 1 i 2 k.p.c., art. 278 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. przez niedokonanie nieprawidłowej subsumcji norm prawa materialnego przez sąd II instancji zwłaszcza na skutek nieuwzględnienia wniosków dowodowych powoda, w tym wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego a w konsekwencji przedwczesne zamknięcie rozprawy i wadliwe uzasadnienie wyroku, naruszenie art. 229 k.p.c., art.

230 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 k.p.c. i art. 382 k.p.c. przez dowolne ustalenie, iż fakty przyznane przez strony lub niezaprzeczone wystarczały dla dokonania prawidłowej subsumcji norm prawa materialnego, a wreszcie naruszenie art. 132 k.p., art. 133 k.p., art. 151 k.p., art. 18d ust. 1 pkt 4 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, art. 3, art. 5 i art. 6 Dyrektywy 2003/88 przez ich błędne zastosowanie i pominięcie obowiązku stosowania prawa wspólnotowego, w tym w zakresie wykładni praw wspólnotowej i zapewniającej efektywność tych norm.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest bezzasadna.

Oczywiście bezzasadne pozostają zarzuty naruszenia prawa procesowego. Niezrozumiałe pozostają wywody skarżącego, który zarzuca nieprowadzenie postępowania dowodowego, co do okoliczności niespornych między stronami. W stanie faktycznym sprawy nie budziło wątpliwości, że powód jako lekarz w pozwanym szpitalu realizował dyżury medyczne. Okoliczność ta wystarczała do rozstrzygnięcia sprawy, nie istniał zatem po stronie sądu obowiązek dopuszczania dalszych dowodów (art. 227 k.p.c.). Dyżury medyczne nie rodzą prawa ani do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych, ani nie dają prawa żądania udzielenia skumulowanego czasu wolnego bez względu na ich wymiar.

Na marginesie Sąd Najwyższy pragnie zauważyć, że sięganie do dowodu z opinii biegłego na okoliczność wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie ma racji bytu. Obliczenie takiej wartości nie wymaga wiadomości specjalnych. Sposób obliczenia takiego wynagrodzenia określony jest w przepisach prawa (Kodeks pracy) i wymaga zastosowania podstawowych działań matematycznych (dodawanie, odejmowanie, mnożenie i dzielenie). Są to umiejętności, których wymagać można od każdej osoby, która kończy edukację szkolną. Takie stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 2008 r., I PK 244/07 i w tym zakresie Sąd Najwyższy rozpatrujący niniejszą sprawę przychylił się do niego w pełnej rozciągłości. Oznacza to, że domaganie się przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego na okoliczność wysokości

wynagrodzenia powoda było oczywiście nieuzasadnione. Powołanie dowodu z opinii biegłego może mieć miejsce jedynie w przypadku, w którym zagadnienie wymaga wiadomości specjalnych. W związku z tym – wbrew stanowisku przedstawionemu w skardze kasacyjnej – fakty przedstawione przez samego powoda oraz pozwanego wystarczały dla rozstrzygnięcia sprawy.

Niezależnie od tego przytoczenie w skardze kasacyjnej *in extenso* wywodów apelacji w tym przedmiocie z niewielką modyfikacją nie znajduje uzasadnienia w świetle regulacji art. 398³ § 3 k.p.c. Zarzuty dotyczące oceny dowodów i ustaleń faktycznych, co do zasady, nie mogą stanowić przedmiotu skargi kasacyjnej, szczególnie wówczas, gdy nie mają żadnego wpływu na treść rozstrzygnięcia.

Rozstrzygnięcie to zapadło bowiem przy właściwym i prawidłowym zastosowaniu norm prawa materialnego. Szeroko i przekonująco zagadnienie dyżurów medycznych analizował Sąd Najwyższy w uchwałach z dnia 13 marca 2007 r., I PZP 11/07, oraz z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07. W obu tych rozstrzygnięciach, z szerokim powołaniem na judykaturę Trybunału Sprawiedliwości UE Sąd Najwyższy przyjął, że lekarz, któremu nie udzielono czasu wolnego na zasadzie art. 132 k.p. i 133 k.p. nie ma prawa do wynagrodzenia za ten czas – wynagrodzenia liczonego jak należność za pracę w godzinach nadliczbowych. Treścią uzasadnień tych rozstrzygnięć kierowały się sądy powszechne w niniejszej sprawie. Argumentowały zatem trafnie, że normy Dyrektywy 2003/88 zmierzają jedynie do zagwarantowania odpoczynku, nie mają natomiast na celu gwarancji płacowych. Sprawa ta pozostaje w gestii ustawodawcy krajowego. Z norm dyrektywy nie sposób zatem wywodzić żądania zapłaty wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Rozstrzygnięcia w tej materii ferował TS UE. Zarzut niezastosowania proeuropejskiej wykładni prawa polskiego pozostaje zatem niezasadny, kierunek wykładni oczekiwany przez skarżącego byłby bowiem antyeuropejski. Z tych samych względów bezzasadny pozostawał zarzut pominięcia nadrzędnego charakteru norm europejskich - nie wynika z nich bowiem rozstrzygnięcie korzystne dla skarżącego.

Sądy powszechne prawidłowo odmówiły także udzielenia powodowi skumulowanego czasu wolnego. W wyrokach z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09 oraz z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09, Sąd Najwyższy – także zresztą

podążając za rozumowaniem prezentowanym przez Trybunał Sprawiedliwości UE – odmawia możliwości udzielenia tzw. „skumulowanego czasu wolnego”. Celem norm stanowiących odpoczynek dobowy i tygodniowy jest realizacja tego odpoczynku w takich właśnie okresach czasu, a nie odkładanie odpoczynku „na później”. W wyroku II PK 26/09 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że udzielenie czasu wolnego możliwe jest co najwyżej w tym samym okresie rozliczeniowym, w którym doszło do naruszenia prawa pracownika do minimalnego odpoczynku. Zdaniem Sądu Najwyższego rozpatrującego niniejszą sprawę pogląd ten zasługuje na aprobatę w zakresie, w jakim dotyczy przypadków objętych regulacją art. 132 § 2 k.p. Tylko pracownicy zarządzający zakładem pracy albo pracownicy zatrudnieni przy usuwaniu awarii, jeśli nie otrzymali minimalnego okresu odpoczynku, mogą go uzyskać w innym czasie w okresie rozliczeniowym (art. 132 § 3 k.p.). W innych przypadkach, nieobjętych tą szczegółową normą, zdaniem Sądu Najwyższego rozpatrującego niniejszą sprawę, nie ma możliwości udzielania „zaległego” czasu odpoczynku w tym samym okresie rozliczeniowym. Bez względu jednak na to, które ze stanowisk należałoby przyjąć, nie ma możliwości udzielenia powodowi w niniejszej sprawie skumulowanego czasu wolnego.

Wbrew twierdzeniom skarżącego taka wykładnia nie stanowi pozbawienia efektywności stosowania norm prawa europejskiego. Sąd Najwyższy w cytowanych wyżej judykatach daje wyraźną odpowiedź na to, jakimi roszczeniami dysponuje pracownik, względem którego pracodawca nie zachował minimalnych okresów odpoczynku. Są to roszczenia odszkodowawcze w związku z naruszeniem obowiązku pracodawcy dbałości o zdrowie pracowników. Ponieważ jednak roszczenie tego rodzaju nie było dochodzone w niniejszym postępowaniu, sądy powszechne zasadnie powództwo oddaliły.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.