



Sygn. akt II PK 194/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 lutego 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSA. Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego działającego na rzecz pracownika Jana K.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Szpitalowi Klinicznemu o wynagrodzenie, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 lutego 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 11 lutego 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Ogólnopolski Akademicki Związek Zawodowy wniósł o zasądzenie od Szpitala Klinicznego na rzecz powoda Jana K. kwoty 44830 zł, w tym 38000 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę oraz 6830 zł tytułem skapitalizowanych odsetek na dzień 10.12.2007 r., wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.12.2007 r.

Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 27 października 2009 r. oddalił powództwo.

W ocenie Sądu I instancji strona powodowa, działająca na rzecz lekarza akademickiego Jana K., domagała się w/w kwot z uwagi na rażącą nieekwiwalentność (niegodziwość) wynagrodzenia do rodzaju, ilości, jakości oraz kwalifikacji pracownika, co jest sprzeczne z art. 13 i 78 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego prawo do godziwego wynagrodzenia nie ma charakteru roszczeniowego, a przepisy art. 78 k.p. nie mogą być podstawą domagania się przez pracownika wyższego wynagrodzenia, jeżeli w umowie ustalono je zgodnie z przepisami płacowymi, respektującymi zasady konstytucyjne i podstawowe zasady prawa pracy. Wynagrodzenie Jana K. określone zostało w umowie o pracę i zaakceptowane przez niego. Jego wysokość z tytułu zatrudnienia na stanowisku lekarza starszego asystenta nie odbiegała od wysokości wynagrodzenia wypłacanego pozostałym pracownikom strony pozwanej, zatrudnionych na podobnych stanowiskach i mających zbliżone kwalifikacje zawodowe. Wynagrodzenie to przewyższało dość znacznie wynagrodzenie minimalne i według Sądu, odpowiadało jakości i ilości pracy świadczonej na rzecz pozwanej oraz uwzględniało kwalifikacje zawodowe powoda. Odnosi się to również do dodatku stażowego, czy też dodatku z racji posiadania stopnia naukowego doktora. Sąd Rejonowy wskazał, że żądanie podwyższenia wynagrodzenia lekarza akademickiego dotyczyło czasu pracy, w którym oprócz pracy na rzecz pozwanego szpitala, świadczył on jednocześnie pracę naukowo - dydaktyczną z związku z zatrudnieniem w Akademii Medycznej, za którą otrzymywał od uczelni należne wynagrodzenie. Uwzględnić zatem należy świadczenie pracy przez Jana K. w

stosunku pracy ze szpitalem i w stosunku pracy z Akademią Medyczną, który to miał charakter pierwotny i determinujący stosunek zatrudnienia u strony pozwanej.

Zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym - czas pracy nauczyciela akademickiego uczestniczącego w sprawowaniu opieki zdrowotnej, o której mowa w art. 112, określony jest nie tylko zakresem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych, ale ponadto zakresem obowiązków związanych z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitali klinicznych lub oddziałów klinicznych na bazie obcej. W celu spełnienia powyższego obowiązku przez lekarzy akademickich zatrudnionych na Akademii Medycznej uczelnia w dniu 20 października 1999 r. zawarła ze stroną pozwaną porozumienie. W związku z wywiązaniem się z jego postanowień strona pozwana zatrudnia lekarzy akademickich. Akademii Medycznej udostępniony został pozwany szpital kliniczny, w celu prowadzenia działalności dydaktycznej i badawczej, w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w ramach powszechnego systemu ubezpieczeń zdrowotnych. W ramach tego porozumienia pozwana zawarła z Janem K. umowę o pracę na 1/18 etatu tj. 10 godzin miesięcznie.

We wniesionym pozwie strona powodowa podniosła kwestię fikcyjności zatrudnienia Jana K. na 1/18 etatu, podczas gdy świadczenie pracy odbywało się w wymiarze rzędu 4-5 godzin dziennie. Odnosząc się do tego zarzutu Sąd Rejonowy wskazał, iż przeprowadzona w sprawie analiza materiału dowodowego pozwala na przyjęcie, iż w trakcie przebywania lekarzy akademickich w pozwanym szpitalu, oprócz świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej, wykonywali oni także pracę naukowo – dydaktyczną, związaną z ich zatrudnieniem na uczelni medycznej w charakterze nauczycieli akademickich, za którą to pracę otrzymywali także wynagrodzenie z uczelni. Strona powodowa nie wykazała, aby lekarze świadczyli na rzecz pozwanej pracę w wymiarze przekraczającym czas określony w umowie. Nie można zatem przyznać lekarzowi drugiego wynagrodzenia za czynności, za które płaciła mu już Akademia Medyczna z uwagi na łączący ich stosunek pracy.

Jan K, oprócz tego, że jest zatrudniony na 1/18 etatu w szpitalu, jest zatrudniony na całym etacie jako adiunkt w Akademii Medycznej. Obowiązki w tym zakresie są trudne do rozdzielenia, chociaż możliwe w zależności od rodzaju zajęć wykonywanych przez lekarza. Wykłady i seminaria odbywają się w pracowniach i

nie mają formy kontaktu z pacjentami. W zakresie ćwiczeń praktycznych jest trudno dokonać rozdziału, gdyż ćwiczenia te mogą odbywać się w formie zajęć ambulatoryjnych, kiedy dochodzi do badania pacjenta. Prowadząc zajęcia ze studentami Jan K. wykonywał je w oparciu o badania kliniczne pacjentek hospitalizowanych bądź zgłaszających się do kliniki. W przypadku zajęć internatowych, ćwiczenia mają miejsce w różnych pracowniach, ale czasami bierze się studentów do zabiegów medycznych. Większość ćwiczeń ma miejsce z obecnością pacjenta. Oprócz tego zatrudnienie na ułamkowej części etatu pozwalało na swobodne dysponowanie czasem przez lekarza oraz realizowanie w tym czasie swoich obowiązków dydaktycznych i naukowych. Z tytułu zatrudnienia w klinice lekarze mieli możliwość zdobywania kolejnych stopni specjalizacji i zbierania materiału klinicznego do prac doktorskich, habilitacyjnych oraz innego rodzaju działalności naukowej.

Biorąc pod uwagę, iż to nie szpital, ale uczelnia medyczna zatrudniająca nauczycieli akademickich ustala zakres ich obowiązków oraz rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk, Sąd Rejonowy uznał, iż strona pozwana nie miała wpływu na czas wykonywania pracy dydaktyczno - badawczej przez lekarzy akademickich na terenie szpitala.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 11 lutego 2010 r. oddalił apelację powoda, uznając, że Sąd Rejonowy dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń faktycznych, z których, w oparciu o właściwie zastosowane przepisy prawa materialnego, wyprowadził trafne wnioski prawne. Ustalenia te oraz ich prawną ocenę Sąd Okręgowy w całości podzielił i przyjął za własne.

W ocenie Sądu Okręgowego - strony zawarły na piśmie umowę o pracę z określeniem w niej czasu pracy oraz umówionego wynagrodzenia za pracę. Zdaniem Sądu Okręgowego treść umowy została świadomie zaakceptowana przez powoda. Ocena prawna zawartej przez strony umowy o pracę dokonana przez Sąd Rejonowy obejmuje wynikającą z art. 65 § 2 k.c. dyrektywę interpretacji umów zgodnie z zamiarem stron i celem umowy.

Postanowienia umowy o pracę podlegają ocenie nie tylko w aspekcie ich zgodności z przepisami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi, czy - nawet

szerzej - jedynie z przepisami prawa niezależnie od charakteru norm, jakie zawierają (art. 18 § 1 k.p., art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.), ale także z celem tej czynności prawnej, którym nie może być obejście prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), zasadą równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18 § 3 k.p.) oraz z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jednakże, jak wynika z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, łącząca strony umowa o pracę nie została ukształtowana w sposób sprzeczny z podstawowymi zasadami etycznego i uczciwego postępowania słuszności, moralności, lojalności i godziwości, dlatego twierdzenie apelacji, iż umowa łącząca strony ma charakter pozorny i ma na celu obejście ustawy, jest pozbawione podstaw.

W rozpatrywanej sprawie nie chodziło o osiągnięcie zakazanego celu, bo korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego na skutek podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu samo w sobie nie mogłoby być określone jako sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych.

Wobec twierdzenia apelacji, że powód de facto świadczył pracę w wymiarze większym, niż wynikało to z zawartej ze Szpitalem umowy o pracę, Sąd Okręgowy uznał, że należy przede wszystkim wyjaśnić charakter pracy lekarza akademickiego. Zdaniem Sądu Okręgowego - gdyby nawet przyjąć, nie kwestionując faktu przebywania przez lekarzy akademickich na terenie Kliniki w większej ilości godzin, niż wynika to z ustalonego w umowie o pracę zawartej ze Szpitalem Klinicznym, wymiaru zatrudnienia, to nie oznacza to, że w tym czasie, lekarz akademicki świadczył pracę na rzecz Szpitala. Jest to związane ze specyfiką tego zatrudnienia i pozostawania jednocześnie w dwóch równoległych stosunkach pracy ze Szpitalem i Akademią Medyczną i faktycznym wykonywaniem obowiązków, wynikających ze stosunku pracy z Akademią Medyczną na terenie Kliniki pozwanego (np. specjalizacja, badania naukowe, granty, dydaktyka, studia doktoranckie itp.). Zgodnie, bowiem z art. 112 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym nauczyciele akademicy uczestniczą w sprawowaniu opieki zdrowotnej

poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych, w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych.

Specyfika pracy lekarza - nauczyciela akademickiego przejawia się w tym, że praktycznie, poza zajęciami seminaryjnymi i wykładami teoretycznymi, nie da się rozdzielić jego zadań jako nauczyciela akademickiego i lekarza szpitala klinicznego. Specyfika ta wyraża się również w uregulowaniach prawnych, dotyczących tej grupy zawodowej. Bezpośrednim źródłem praw i obowiązków związanych z udzielaniem świadczeń zdrowotnych jest odrębna umowa (o pracę lub zlecenia), zawarta ze Szpitalem, przy czym to na Akademii Medycznej ciąży obowiązek zagwarantowania nauczycielowi akademickiemu wykonywania tych zadań przez umożliwienie nauczycielowi zawarcia umowy o pracę lub zlecenia z odpowiednim Szpitalem Klinikum lub innym, na bazie którego zorganizowano oddział kliniczny. Zawarte przez pozwany Szpital z Rektorem Akademii Medycznej porozumienie z dnia 22.10.1999 r. nie reguluje kwestii ilości zatrudnianych lekarzy, Szpital faktycznie zatrudnia wszystkich, skierowanych przez Akademię bez względu na jego rzeczywiste potrzeby. W konsekwencji powoduje to konieczność, zatrudnienia lekarzy w niepełnym wymiarze czasu pracy na ułamkowych etatach.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w szkolnictwie wyższym nie ma możliwości zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego bez związanych z tym stanowiskiem zajęć (obciążeń) dydaktycznych. Wynika to z charakteru zatrudnienia na stanowisku nauczyciela akademickiego, obejmującego łącznie obowiązki dydaktyczne, naukowe i organizacyjne. Stosownie do art. 111 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, pracownicy naukowo-dydaktyczni są obowiązani kształcić i wychowywać studentów, prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną, uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni. Podobnie z art. 130 ust. 1 tej ustawy - określającego czas pracy nauczyciela akademickiego - wynika, że jest on określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Poszczególne elementy zakresu obowiązków nie mogą przy tym być traktowane rozłącznie, względnie selektywnie.

Zdaniem Sądu Okręgowego - praca nauczyciela akademickiego ponad określony w umowie o pracę wymiar 1/18 etatu jest pracą w zakresie stosunku

pracy z uczelnią medyczną. Taką kwalifikację pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego w szpitalu klinicznym wyznacza przepis art. 130 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym. Przepis art. 130 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym ma znaczenie również dla ustalania wymiaru czasu pracy nauczyciela akademickiego w umowie zawieranej ze szpitalem klinicznym na podstawie art. 112 ust. 2 wymienionej ustawy. Przepis art. 130 ust. 1 prawo o szkolnictwie wyższym rozstrzyga bowiem o tym, że obowiązki związane z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitala klinicznego nauczyciel akademicki wykonuje w stosunku pracy ze szpitalem klinicznym. Przepis ten, kwalifikując wykonywanie obowiązków związanych z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitala klinicznego do kategorii czasu pracy w stosunku pracy z uczelnią medyczną, ma znaczenie dla określenia wymiaru czasu pracy nauczyciela akademickiego w umowie o pracę na podstawie art. 112 ust. 2 wymienionej ustawy.

To, że obowiązki związane z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitala klinicznego wykonywane są w czasie pracy w stosunku pracy z uczelnią medyczną powinno zostać uwzględnione przy określaniu wymiaru czasu pracy w umowie o pracę zawieranej przez szpital kliniczny z nauczycielem akademickim. Tak też stało się w zakresie określenia wymiaru czasu pracy w umowie o pracę ze szpitalem klinicznym jako 1/18 etatu. Określenie takiego wymiaru czasu pracy związane było z tym, że powód (nauczyciel akademicki) wykonywał w godzinach normalnej ordynacji obowiązki związane z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitala klinicznego w ramach czasu pracy w stosunku pracy z uczelnią medyczną. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że powód dokonał błędnej kwalifikacji prawnej czasu pracy nauczyciela akademickiego wykonywanej ponad 1/18 etatu. Błąd polegał na pominięciu przepisu art. 130 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i uznaniu umowy o pracę zawartej ze szpitalem klinicznym, jako umowy stanowiącej podstawę samodzielnego stosunku pracy.

Właściwością czasu pracy nauczyciela akademickiego, określonego na podstawie art. 130 ust. 1 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym jest to, że godziny zakończenia pracy nie są określone w harmonogramie pracy, ściślej nie są z góry i sztywno określone. Godziny zakończenia pracy w danym dniu zależą od wykonania

wyznaczonego zakresu obowiązków związanych z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitala klinicznego.

W ocenie Sądu Okręgowego wskazane przez powoda przepisy art. 13 i 78 kodeksu pracy nie mogą stanowić podstawy domagania się przez pracownika wyższego wynagrodzenia. Poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu Sąd Pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę. Powód w spornym okresie otrzymywał wynagrodzenie proporcjonalne do wymiaru zatrudnienia, które ustalono w relacji do pełnego wymiaru zatrudnienia przy uwzględnieniu zasad wynikających z postanowień art. 78 k.p. Wynagrodzenie to jest wyższe od najniższego (minimalnego) wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie Jana K. w żaden sposób nie odbiegało od wynagrodzeń pozostałych pracowników pozwanego Szpitala, w tym w szczególności działalności podstawowej (białego personelu).

Reasumując - Sąd Okręgowy uznał, że lekarz będący nauczycielem akademickim - świadcząc usługi lekarskie na rzecz szpitala, ma równocześnie możliwości wykonywania w tym czasie pracy dydaktycznej ze studentami oraz możliwość prowadzenia badań naukowych, za które to czynności uzyskuje wynagrodzenie z uczelni. Mając na uwadze, że Jan K., przebywając u strony pozwanej w jednym czasie świadczył pracę na rzecz dwóch pracodawców i otrzymywał wynagrodzenie z obu stosunków zatrudnienia w wysokości przekraczającej minimalne wynagrodzenie za pracę, a nie zostało udowodnione, że w godzinach przekraczających 1/18 etatu wykonywał pracę tylko na rzecz pozwanej, nie można było uznać, że wypłacane przez pozwaną wynagrodzenie było niegodziwe i nieekwiwalentne do jakości i ilości pracy wykonywanej na rzecz szpitala. W sytuacji, gdy łącząca Jana K. z pozwanym Szpitalem Kliniknym umowa o pracę była ważna, a strona pozwana wypłaciła Janowi K. wynagrodzenie w wysokości określonej w tej umowie, nie było podstaw do uwzględnienia powództwa, dlatego Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

Wyrok ten zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik powoda Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego - wnosząc o jego uchylenie

i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi II instancji oraz o orzeczenie o kosztach procesu wg norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił: naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: art. 130 ust.1 zd. 2 i art. 112 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, art. 13, 78 § 1, 80 Kodeksu pracy, art. 62d ust. 1 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, art. 322 k.p.c., a także naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy: art. 378 § 1, 382 k.p.c. oraz art. 328 § 2 w zw. z art. 391 k.p.c.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniósł m.in., że Sąd Okręgowy nie odniósł się merytorycznie do istotnych zarzutów apelacji, a także dokonał niewłaściwej wykładni prawa – przyjmując, że zawarta między lekarzem, będącym nauczycielem akademickim, a szpitalem umowa o pracę, nie stanowi podstawy samodzielnego stosunku pracy. Na skutek m.in. tych uchybień – wadliwie przyjął, że Janowi K. nie przysługuje wyrównanie wynagrodzenia za pracę, dochodzone pozwem, co doprowadziło do oddalenia apelacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Ponieważ zarzuty skargi obejmują obydwie podstawy zawarte w art. 398³ § 1 k.p.c., rozważenia w pierwszej kolejności wymaga zarzut naruszenia przepisów postępowania i ewentualna ocena, czy naruszenie tych przepisów miało istotny wpływ na wynik sprawy. Zarzuty skargi w tej części sprowadzają się w istocie do naruszenia przez Sąd przepisu art. 378 § 1 k.p.c.

Powinność rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza, między innymi, nakaz wzięcia pod uwagę, rozważenia i oceny wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków; nierozpoznanie zarzutów apelacji stanowi obrazę tego przepisu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 2010 r. w sprawie IV CSK 80/10 -LEX nr 622215).

Również w wyroku z dnia 20 czerwca 2010 r. w sprawie I PK 33/10 (LEX nr 621136), Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że wynikający z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. obowiązek rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza

zarówno zakaz wykraczania przez Sąd drugiej instancji poza te granice, jak też nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków.

Sąd Najwyższy, dzieląc te konstatacje, uznał, że Sąd Okręgowy nie odniósł się merytorycznie do istotnych zarzutów apelacji, co wynika z uzasadnienia wyroku tego Sądu. Słusznie wskazuje powód w skardze kasacyjnej, że do istotnych, pozostawionych poza rozpoznaniem i oceną zarzutów apelacji, należą zarzuty apelacji nr 2, 3, 9, 10.

Skargowy model postępowania apelacyjnego, z jednej strony nakłada na stronę wnoszącą apelację obowiązek zwięzłego przedstawienia zarzutów i ich uzasadnienia (art. 368 § 1 pkt 2 i 3 k.p.c.), ale z drugiej strony obliguje Sąd II instancji do rozpoznania tych zarzutów i ich oceny oraz uzewnętrznienia tej oceny w uzasadnieniu. Sąd Okręgowy merytorycznie w ogóle się nie odniósł do zarzutu naruszenia prawa materialnego (nr 10) - „naruszenia art. 62d ust. 1 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej przez przyjęcie, że moment „po pięciu latach pracy”, nastąpił dopiero w marcu 2006r. i pominięto poprzedni okres pracy”. Zarzutu tego nie zweryfikował (np. w oparciu o zakładowy regulamin wynagradzania, czy pracownicze akta osobowe) i nie ocenił, czy Jan K. był pracownikiem pozwanej także przed datą umowy z dnia 01.10.2001 r., a także, czy taki okres zatrudnienia mógł wpłynąć na zwiększenie wymiaru „lat pracy”, o których mowa w art. 62d ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991r. o zakładach opieki zdrowotnej (j.t. Dz. U. z 1991r. nr 91, poz. 408 ze zm.). Mogło to mieć wpływ na treść wyroku.

W zakresie trzeciego zarzutu apelacji Sąd II instancji także nie odniósł się do aspektu braku realnego celu umowy z określonym wymiarem zatrudnienia 1/18 etatu (średnio 25 minut dziennie). Apelacja zarzucała, że „ani w 25 minut dziennie nie da się zrealizować żadnych zajęć dydaktycznych, ani zasadniczo udzielić świadczeń medycznych, w sytuacji, gdy sama poranna codzienna odprawa lekarska angażowała co najmniej 15 minut”. Sąd Okręgowy nie ustosunkował się do twierdzeń powoda zawartych w apelacji, że umowa taka nie realizuje ani celu zapewnienia prowadzenia zajęć dydaktycznych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń medycznych (skoro wymiar zajęć dydaktycznych przypisany

pracownikowi wynosił 240 godzin obliczeniowych rocznie), ani zapewnienia ciągłej opieki zdrowotnej pacjentom szpitala klinicznego.

Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miało jednak uchybienie Sądu Okręgowego, polegające na nierozpoznaniu zarzutu nr 9 apelacji - w zakresie, w jakim pozwana wykazała w „sprawozdaniach lekarza Jana K., jako lekarza udzielającego świadczeń medycznych (w ramach zwykłej ordynacji) w wymiarze znacznie przekraczającym ułamek 1/18". Oceny tego zarzutu Sąd II instancji w ogóle nie dokonał, pomimo że był to zarzut istotny i podważający stanowisko Sądu I instancji wyrażone na stronie 10 uzasadnienia skarżonego apelacją wyroku („Strona powodowa nie wykazała, aby lekarze świadczyli na rzecz pozwanej pracę w wymiarze przekraczającym określony w umowie".).

Z przedłożonego w postępowaniu apelacyjnym harmonogramu, sporządzonego przez pozwaną wynikało, że dr Jan K. udzielał świadczeń medycznych od poniedziałku do piątku w godz. 8:00-9:00, czyli w liczbie 5 godzin tygodniowo, co miesięcznie (przyjmując mnożnik 4,16) dawało ok. 21 godzin, a więc dwukrotnie więcej niż 10 godzin, widniejące formalnie w umowie.

Pomimo wyraźnego postanowienia Sądu II instancji dopuszczenia dowodu z powyższego dokumentu „na okoliczność wskazanego tam czasu pracy i godzin pracy dr Jana K. ...", Sąd Okręgowy pominął ten istotny materiał zebrany w toku postępowania apelacyjnego. W zaskarżonym wyroku brak jest także wskazania przyczyn, dla których Sąd II instancji nie dał wiary twierdzeniom powoda w tym zakresie, a także odniesienia się do zebranego w postępowaniu apelacyjnym materiału, co stanowi także naruszenie art. 328 § 2 w zw. z art. 391 k.p.c.

Już te okoliczności uzasadniały konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Dodatkowo należy wskazać, że dyktomia zatrudniania nauczycieli akademickich zatrudnionych w akademii medycznej i w szpitalu klinicznym powodowała problemy dotyczące zarówno wykładni ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. nr 65, poz. 385 ze zm.), jak i ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2005. Nr 164, poz. 1365 ze zm.). Rozwiązaniem problemu miała być nowelizacja, polegająca na ustanowieniu art. 100 ust. 1a (dodanego przez art. 5 pkt 3 lit. b) ustawy z dnia 10

grudnia 1998 r. (Dz.U. z 1998 nr 162 poz.1115) w brzmieniu: „Nauczyciele, o których mowa w ust. 1, są zatrudniani na podstawie umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej na udzielanie świadczeń zdrowotnych, zawartej ze szpitalem klinicznym albo innym zakładem opieki zdrowotnej (szpitalem).”

Aktualnie obowiązuje przepis art. 112 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym - stanowiący, iż „w udzielaniu świadczeń zdrowotnych, o których mowa w ust. 1, nauczyciele akademicki uczestniczą na podstawie odrębnej umowy zawartej ze szpitalem klinicznym albo innym zakładem opieki zdrowotnej (szpitalem).”

Umowa o pracę, łącząca Jana K. z pozwanym, została zawarta jeszcze na podstawie art. 100 ust. 1a poprzedniej ustawy o szkolnictwie wyższym.

Sąd Okręgowy wskazał, że uważa za nieprawidłowe „uznanie umowy o pracę zawartej ze szpitalem klinicznym, jako umowy stanowiącej podstawę samodzielnego stosunku pracy” (s.19 uzasadnienia zaskarżonego wyroku). Słusznie wskazuje skarga kasacyjna, że stanowisko takie można byłoby uznać za słuszne, ale jedynie w ujęciu historycznym w odniesieniu do stanu prawnego, sprzed nowelizacji wprowadzającej art. 100 ust. 1a ustawy o szkolnictwie wyższym. Kierunek zaistniałej w 1998 r. zmiany i aktualne brzmienie przepisu, akcentujące odrębność umowy, nasuwają wątpliwości odnośnie przyjętej przez Sąd Okręgowy wykładni prawa. Odrębność umowy oznacza odrębność jej esencjonalnych elementów, w tym wynagrodzenia za pracę, czasu pracy, obowiązków. Nie zachodzi tu przypadek duplikacji prawa do wynagrodzenia za wykonywanie tych samych obowiązków, ponieważ obowiązek zapewnienia ciągłej opieki nad pacjentami szpitala klinicznego, o którym mowa w art. 130 ust. 1 zdanie drugie obecnej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, jest obowiązkiem wyraźnie wyodrębnionym od zakresu obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych (art. 130 ust. 1 zdanie pierwsze).

Zgodnie z art. 130 ust. 1 omawianej ustawy - czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Czas pracy nauczyciela akademickiego uczestniczącego w sprawowaniu opieki zdrowotnej, o której mowa w art. 112, jest określony ponadto zakresem jego obowiązków związanych z zapewnieniem ciągłej

opieki nad pacjentami szpitali klinicznych lub oddziałów innych zakładów opieki zdrowotnej.

W ocenie Sądu Najwyższego użycie w art. 130 ust. 1 zdanie drugie - słowa „ponadto”, należy rozumieć jako „oprócz tego”, co zostało wymienione w zdaniu pierwszym. Oznacza to, że należy rozdzielić wykonywanie obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych od obowiązków prowadzenia działalności usługowej na rzecz szpitala klinicznego, zapewnienia opieki nad pacjentami szpitala klinicznego.

Zdzisław Kubot w artykule „Kwalifikacje pracy nauczycieli akademickich wykonywanej ponad wymiar czasu pracy, określony w umowie ze szpitalem klinicznym” wyraził pogląd, że praca nauczyciela akademickiego wykonywana ponad wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę, zawartej ze szpitalem klinicznym jest pracą w stosunku pracy z uczelnią medyczną, jeżeli polegała na wykonywaniu zakresu obowiązków wymienionych w art. 130 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym (PiZS z 2009 nr 7, poz. 21).

Zdaniem Sądu Najwyższego wykonywanie przez nauczyciela akademickiego pracy w wymiarze większym od określonego w umowie o pracę, która polegała na wykonywaniu usług z zakresu świadczeń zdrowotnych w szpitalu, było wykonywaniem pracy w stosunku pracy ze szpitalem i okres wykonywania tej pracy powinien być uwzględniony, przy obliczaniu czasu pracy (pensum) w uczelni medycznej.

Postanowienia takiej dodatkowej umowy o pracę ze szpitalem nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (podobnie jak postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy (art. 18 § 1 k.p.). Z tego względu także do tej umowy ze szpitalem klinicznym, niezależnie od zasady swobody umów, znajduje zastosowanie zasada ekwiwalentności świadczeń, w szczególności wynagrodzenie za pracę, wynikające z wykonania pracy powinno być ekwiwalentnym świadczeniem wzajemnym, a wysokość wypłaconego wynagrodzenia powinna odpowiadać kryteriom ilościowym, jakościowym i rodzajowi pracy (art. 13 i 78 oraz 80 k.p.).

Kwestia godziwego wynagrodzenia była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 25 sierpnia 2010 r. w sprawie II PK 50/10

(niepublikowanym), w którym Sąd zajął stanowisko, że w sprawie tej doszło do naruszenia art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p., przez błędną wykładnię pojęcia godziwego wynagrodzenia w kontekście wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za pracę w godzinach nadwymiarowych i uchylenie się od ustalenia, jaka stawka wynagrodzenia za godzinę nadwymiarową powinna mieć zastosowanie w okresie objętym sporem do sytuacji powoda, jako nauczyciela akademickiego realizującego zajęcia dydaktyczne, ponad pensum dydaktyczne. W tej sprawie powód twierdził, że sposób wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych, przyjęty przez stronę pozwaną, nie odpowiada zasadom kodeksowym. Nie kwestionował wysokości wynagrodzenia zasadniczego, tylko sposób wyliczenia - w oparciu o przysługujące mu wynagrodzenie zasadnicze i w odniesieniu do tego wynagrodzenia – domagał się wyższej stawki za pracę w godzinach nadwymiarowych. Zgodnie z art. 13 k.p., pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe. W ocenie Sądu Najwyższego - takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalenia wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z tego punktu widzenia – kryteriów ustalania wysokości wynagrodzenia - nie powinno być rażącej różnicy w wynagrodzeniu za godzinę zajęć dydaktycznych realizowanych przez nauczyciela akademickiego w ramach pensum dydaktycznego oraz za godzinę zajęć dydaktycznych realizowanych w ramach godzin nadwymiarowych (ponad pensum). Godziwość wynagrodzenia za pracę rozumiana jako wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelnie ustalone, uczciwe, ekwiwalentne to nie jest zatem kwestia zastosowania art. 13 k.p., lecz przede wszystkim art. 78 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, podziela pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2006 r., w sprawie I PK 230/05 (OSNP 2007, nr 11-12, poz. 155), zgodnie z którym z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia o

podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego.

W rozpoznawanej sprawie strona powodowa domagała się podwyższenia wynagrodzenia, mającego charakter pewnego, trudnego do ścisłego określenia, ryczałtu, za pracę wykonywaną w szpitalu, nie kwestionując wysokości przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego, a raczej kwestionując – ustalenie wysokości wynagrodzenia w oparciu o nierealny wymiar czasu pracy w szpitalu. Powód podnosił, że ustalenie tego wynagrodzenia w oparciu o przyjęcie 1/18 etatu nie odpowiadało rzeczywistemu okresowi pracy wykonywanej w szpitalu, ani zasadzie prawa do godziwego wynagrodzenia. W tym kontekście do niniejszej sprawy można odnieść przedstawione wyżej konstatacje, zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 r. w sprawie II PK 50/10, uznając, że lekarz Jan K. powinien otrzymać za pracę w szpitalu wynagrodzenie w wysokości co najmniej takiej, jaka wynika z przedstawionych przez niego dowodów dotyczących rzeczywistego czasu pracy w szpitalu, związanego ze świadczeniem usług medycznych.

Umowa o pracę, o której mowa w art. 112 ust. 2 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym (wcześniej w art. 100 ust. 1a ustawy o szkolnictwie wyższym), zawarta pomiędzy szpitalem klinicznym i lekarzem będącym nauczycielem akademickim stanowi podstawę samodzielnego stosunku pracy. Przeciwny pogląd Sądu II instancji nie był właściwy. Odrębność dwóch stosunków pracy nauczycieli akademickich (jeden z uczelnią medyczną, drugi ze szpitalem klinicznym) oznacza też odrębność wynagrodzeń, odrębność czynności i obowiązków pracowniczych, co nie wyklucza istnienia pomiędzy tymi odrębnymi stosunkami prawnymi pewnych powiązań.

Można się zgodzić z tezą Sądu Okręgowego, że złożoność obowiązków pracowniczych nauczycieli akademickich utrudnia ściśle, matematyczne wyliczenia stawki wynagrodzenia nauczyciela, mającego równocześnie zawartą umowę o pracę w pozwanym szpitalu. Jednak nie oznacza to braku możliwości dokonania przez Sąd oceny zgodności wysokości ustalonego przez pozwanego wynagrodzenia z kryteriami wynagrodzenia godziwego ujętymi w art. 78 § 1 k.p. Wyjaśnienia przy tym wymaga rzeczywisty wymiar czasu pracy Jana K. oraz

wysokość faktycznie wypłacanego mu wynagrodzenia. Sąd Okręgowy nie odniósł się w uzasadnieniu wyroku w ogóle do kwestii otrzymanego przez powoda wynagrodzenia za godziny dyżurów w szpitalu, który to fakt wynika z dokumentów, znajdujących się w aktach sprawy. Wymaga to precyzyjnego ustalenia wszystkich składników wynagrodzenia pracownika, które było wypłacane przez pozwanego. Ten aspekt sprawy będzie także miał znaczenie dla określenia rzeczywistego czasu pracy lekarza w pozwanym szpitalu.

Ostatecznie, w braku możliwości dokładnego ustalenia, jakie wynagrodzenie przysługuje nauczycielowi akademickiemu za pracę w pozwanym szpitalu, Sąd może zastosować art. 322 k.p.c., czyli przyznać pracownikowi odpowiednią sumę wyliczoną według własnej oceny sądu, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności konkretnej sprawy. Przepis art. 322 k.p.c. ma zastosowanie w sprawie o wynagrodzenie za pracę, jeśli przepisy określające jego wysokość zostały skonstruowane w sposób uniemożliwiający sądowi ścisłe ustalenie wysokości wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 214). W wyliczeniach należy uwzględnić otrzymane już wynagrodzenie za pracę, a zatem strona powodowa może się domagać jedynie ewentualnej różnicy między wynagrodzeniem faktycznie wypłaconym a wynagrodzeniem wyliczonym z uwzględnieniem kryteriów z art. 78 § 1 k.p.

W skardze kasacyjnej strona powodowa wskazuje, że istnieje potrzeba wykładni art. 62d ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej - co do zawartego w tym przepisie terminu „po 5 latach pracy”, gdyż wątpliwości budzi to, czy w przepisie tym chodzi tylko i wyłącznie o lata pracy u danego pracodawcy (ujęcie wąskie), czy też szerzej - o lata pracy pracownika w ogólności u różnych pracodawców poprzedzające zatrudnienie u danego pracodawcy.

W ocenie Sądu Najwyższego wykładnika tego przepisu nie powinna wywoływać wątpliwości. Z przepisu tego wynika, że kwestię ustalania okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy, w szczególności regulamin wynagradzania. Ustawodawca celowo nie posługuje się pojęciem „okresów zatrudnienia”, aby umożliwić zaliczenie na poczet okresu uprawniającego do dodatku stażowego np.

okresów wcześniejszej pracy. Prawo do tego dodatku powstaje po pięciu latach zatrudnienia i obejmuje cały ten okres.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c.