



Sygn. akt II PK 26/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie działającego na rzecz pracowników: M. P. i in., przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Szpitalowi Klinicznemu Nr 1 o wynagrodzenie i zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 lipca 2011 r., skargi kasacyjnej strony powodowej Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 7 października 2010 r.,

oddala skargę.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 maja 2010 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo o wynagrodzenie i zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych Ogólnopolskiego Akademickiego Związku Zawodowego w Warszawie działającego na rzecz pracowników M. K. /.../, przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Szpitalowi Klinicznemu nr 1 w W. i nie obciążył strony powodowej kosztami procesu.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła apelacją strona powodowa.

Wyrokiem z dnia 7 października 2010 r. Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację (pkt I.); nie obciążył strony powodowej kosztami zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne (pkt II.).

Sąd drugiej instancji podzielił podstawę faktyczną oraz podstawę prawną zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji stwierdził, że przepis art. 112 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym stanowi podstawę dla zawierania przez lekarzy akademickich (na rzecz, których wytoczono powództwo) dwóch odrębnych umów o pracę - z uczelnią medyczną na stanowisku nauczyciela akademickiego w wymiarze pełnego etatu oraz ze szpitalem klinicznym w niepełnym wymiarze czasu pracy (np. 1/18 etatu). Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym w, sposób szczególny w stosunku do kodeksu pracy, reguluje system czasu pracy nauczyciela akademickiego. System ten jest zbliżony do konstrukcji czasu określonego wymiarem zadań (zadaniowy czas pracy). Pomimo tego, że czas pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku naukowo-dydaktycznym określany jest zakresem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych, to tylko część z nich (dydaktyka) ujmowana jest w kategoriach czasu pracy, zrelatywizowanego do 45-minutowych godzin obliczeniowych, których pensum wynosi od 120 do 210 godzin rocznie. Na poparcie swojego stanowiska Sąd drugiej instancji powołał pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 19 lipca 2005 r., II PK 18/05, OSNP 2006/7-8/113. W praktyce pojawiają się problemy z precyzyjnym ustaleniem zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, gdyż art. 130 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym jedynie w sposób ogólny wyznacza wymiar czasu pracy nauczyciela akademickiego, który „jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych”. Stosownie do zdania drugiego cytowanego przepisu 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. Jeżeli zatrudnienie na stanowisku nauczyciela akademickiego uczelni medycznej obejmuje łącznie nie tylko obowiązki naukowe, dydaktyczne i organizacyjne, ale także obowiązki związane z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitali lub oddziałów innych zakładów opieki zdrowotnej, to zadaniowy czas pracy określony Prawem o szkolnictwie wyższym lekarzy akademickich pracujących w szpitalu jest ustawowo zwiększony w stosunku do innych nauczycieli akademickich właśnie o zakres obowiązków związanych z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitali klinicznych. Zakres tych dodatkowych obowiązków jest wspólny zarówno dla stosunku pracy ze szpitalem, jak i z Akademią Medyczną.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że specyfika pracy lekarza będącego jednocześnie nauczycielem akademickim nie pozwala na rozdzielenie czynności wykonywanych w ramach obu stosunków pracy, z wyjątkiem wykładów i seminariów. Praca dydaktyczna i naukowa jest bowiem ściśle związana z działalnością usługową szpitala (udzielaniem świadczeń zdrowotnych w ramach powszechnego systemu ubezpieczeń zdrowotnych), co najlepiej widać na przykładzie prowadzenia ćwiczeń ze studentami, czy to w ramach poradni „K”, czy w ramach realizacji programu ćwiczeń internatowych. Nawet w sytuacji, gdy lekarze akademicy przeprowadzają badania pacjentów, zabiegi i operacje bez asysty studentów, to mogą one stanowić podstawę rozpraw doktorskich, prac naukowych oryginalnych i kazuistycznych, a zatem nie można ich zakwalifikować wyłącznie do działalności usługowej. Również asystent odbywający staż specjalizacyjny musi zgodnie z programem specjalizacji uczestniczyć w pracy klinicznej. Próby sztucznego rozgraniczania obowiązków związanych z dydaktyką od obowiązków związanych z leczeniem pacjentów, poza wyodrębnieniem wykładów teoretycznych i zajęć seminaryjnych, nie zasługują na aprobatę.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko wyroku Sądu pierwszej instancji, że sporządzona przez biegłą opinia jest nieprzydatna, gdyż przedstawione w niej wyliczenia zakładają niezgodną ze stanem faktycznym hipotezę, że lekarze akademicy pracowali w spornym okresie na rzecz pozwanego szpitala 3 godziny

dziennie. Sąd drugiej instancji podkreślił przy tym, że nie można oddzielić działalności naukowo-dydaktycznej od działań lekarskich, ponieważ są one ze sobą ściśle powiązane. Jeśli lekarze akademicy świadczą usługi zdrowotne ponad wymiar czasu pracy określony w umowie zawartej ze szpitalem, znaczenia praktycznego nabiera art. 130 Prawa o szkolnictwie wyższym. W takiej sytuacji ustawodawca kwalifikuje pracę wykonywaną ponad wymiar czasu pracy określony w umowie (a także w harmonogramach pracy) w kategoriach czasu pracy w stosunku pracy z uczelnią medyczną (por. Zdzisław Kubot „Kwalifikacje pracy nauczycieli akademickich wykonywanej ponad wymiar czasu pracy określony w umowie ze szpitalem klinicznym”, PiZS 2009 nr 7 s. 21). Jej wymiar będzie określony zakresem wskazanych przez ordynatora-kierownika kliniki obowiązków (zadań) związanych z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitala. Czas pracy wykonywany przez nauczyciela akademickiego na podstawie art. 130 Prawa o szkolnictwie wyższym – jako *lex specialis* w stosunku do kodeksu pracy – nie podlega ewidencji czasu pracy w rozumieniu art. 149 k.p.

Sąd drugiej instancji rozpoznał stanowisko strony skarżącej, że zakres obowiązków lekarzy Akademii Medycznej związanych z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitala znacznie przekraczał wymiar pracy ustalony w umowie o pracę ze szpitalem klinicznym i w istocie odpowiadał zakresowi usług świadczonych przez lekarzy kontraktowych w toku zwyczajnej ordynacji w szpitalu klinicznym; stąd ponieważ wynagrodzenie za tak świadczoną pracę odpowiadało umownemu (za 1/18 etatu) to, według skarżącego naruszono zasadę ekwiwalentności wynagrodzenia. Apelujący zarzucał, że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy, gdyż nie zajął się wartościowaniem realnie wykonanej przez lekarzy pracy - świadczeniami medycznymi udzielonymi w toku zwyczajnej ordynacji pracy szpitala. Uznając bezzasadność tych zarzutów Sąd drugiej instancji miał na uwadze, że w przypadku lekarzy, na rzecz których wytoczono powództwo, nie można mówić o pracy w godzinach ponadwymiarowych na rzecz szpitala. Praca wykonywana ponad wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę wiążącej lekarzy ze szpitalem klinicznym jest bowiem pracą w stosunku pracy z uczelnią medyczną, jeżeli polegała na wykonywaniu obowiązków wymienionych w art. 130 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym. Treść umów o pracę, w których określono

zarówno wymiar pracy, jak i wynagrodzenie, została świadomie zaakceptowana przez lekarzy objętych powództwem. Wyrazili oni zgodę na świadczenie pracy w niewielkim wymiarze (np. 1/18 etatu) i za odpowiednio niskim wynagrodzeniem. Jako lekarze praktycy znali obowiązki wynikające z obu umów o pracę, musieli więc być świadomi, że brak określenia wyższego wymiaru czasu w umowie ze szpitalem klinicznym będzie oznaczać, że pozostały czas pracy spędzony w szpitalu zostanie zakwalifikowany jako czas pracy w stosunku pracy z uczelnią, wynagradzany w ramach tej umowy. Sąd drugiej instancji podkreślił przy tym, że przed złożeniem pozwu lekarze objęci powództwem nie zwracali się do strony pozwanej o zwiększenie wymiaru czasu pracy, tak by odpowiadał on pracy realnie świadczonej na rzecz szpitala. Próby uregulowania tej sytuacji podjęła w toku procesu strona pozwana, prowadząc rozmowy z lekarzami akademickimi na temat zwiększenia wymiaru czasu pracy oraz zwracając się do Rektora, jednak w stosunku do lekarzy objętych pozwem inicjatywa ta nie odniosła skutku. Zatrudnienie na ułamkowej części etatu pozwalało lekarzom na swobodne dysponowanie czasem oraz jednocześnie realizowanie swoich obowiązków dydaktycznych i naukowych, zależnych od realizowanych na bieżąco zadań. Czas pracy lekarza akademickiego jest poza władztwem pozwanego szpitala. Praca ta uzależniona jest od rozplanowania zajęć dydaktycznych przez Akademię Medyczną oraz od urlopów szkoleniowych i sympozjów. Stąd lekarze akademicy mają swobodę działań i opuszczania kliniki w sytuacjach, kiedy ich obowiązki wynikające z realizacji badań naukowych tego wymagają. Z powodu specyfiki pracy lekarzy akademickich pozostających jednocześnie w dwóch równoległych stosunkach zatrudnienia strona powodowa nie była w stanie udowodnić, że w godzinach przekraczających 1/18 etatu lekarze przebywający na terenie szpitala wykonywali wyłącznie pracę na rzecz strony pozwanej, nie związaną w jakikolwiek sposób z zakresem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych związanych ze stanowiskiem nauczyciela akademickiego.

Wobec tego, że nie można było dokonać sztucznego rozdzielania obowiązków wynikających z obu stosunków pracy lekarzy akademickich, to nie można było dokładnie określić wymiaru godzin pracy wykonywanej ponad wymiar określony umowami zawartymi ze stroną pozwaną. Jednak nawet, gdyby ustalenia

takie były możliwe, Sąd, związany bezwzględnie obowiązującym art. 130 ust. 1 Prawa o szkolnictwie wyższym, za ustawodawcę zakwalifikowałby te godziny jako pracę w ramach stosunku pracy z akademią medyczną, wynagradzaną z tytułu tej umowy. W takiej sytuacji, zdaniem Sądu drugiej instancji, nie ma naruszenia zasady ekwiwalentności wynagrodzenia do zakresu realnie świadczonej pracy na rzecz szpitala klinicznego, skoro „praca ponadwymiarowa” była świadczona na rzecz uczelni. W konsekwencji, nie można było uznać, że wypłacane przez stronę pozwaną wynagrodzenie było niegodziwe i nieekwiwalentne do jakości i ilości pracy wykonywanej na rzecz szpitala.

Sąd drugiej instancji, za Sądem pierwszej instancji, podkreślił, że art. 78 k.p. nie może 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 dotyczące równości praw pracowników oraz ich niedyskryminacji (art. 11² k.p., art. 11³ k.p. i art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.), a także prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.). Lekarze, na rzecz których wytoczono powództwo, otrzymywali wynagrodzenie w stawkach, jakie przewiduje regulamin płacy dla danego stanowiska biorąc pod uwagę kwalifikacje i staż pracy. Wynagrodzenie lekarzy akademickich nie odbiegało swoją wysokością w stosunku do ilości godzin zatrudnienia od wysokości wynagrodzenia lekarzy zatrudnionych tylko w SPSK. Wynagrodzenie to odpowiadało swoją wysokością ilości godzin zatrudnienia zawartych w umowach o pracę. Wobec takich ustaleń, zdaniem Sądu drugiej instancji, bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 18^{3c} k.p. Nie można bowiem mówić o nierównym traktowaniu lekarzy akademickich w stosunku do innych lekarzy zatrudnionych u strony pozwanej, skoro ustalone wynagrodzenie zasadnicze jest jednakowe dla jednych i drugich.

Sąd drugiej instancji nie podzielił twierdzenia apelacji, że Sąd pierwszej instancji nie dostrzegł naruszenia art. 58 k.c. przez to, że umowy są albo sprzeczne z art. 130 i art. 112 Prawa o szkolnictwie wyższym albo stanowią obejście tych przepisów, gdyż nie są w stanie zrealizować żadnego określonego w powyższych przepisach celu. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę na to, że działanie w celu obejścia ustawy trzeba by przypisać obu stronom umów, a więc także lekarzom.

Ponadto nie ma naruszenia art. 58 § 1 k.c., gdyż na podstawie umowy o pracę obowiązki i prawa płynące z tej umowy rzeczywiście były wykonywane. Uznając bezzasadność naruszenia art. 65 § 2 k.c., które miało polegać na niewłaściwym zbadaniu celu zawartych umów, i oparcie się na ich „dosłownym brzmieniu”, Sąd drugiej instancji podkreślił, że w wykonaniu umowy z dnia 20 października 1999 r. zawartej pomiędzy Akademią Medyczną, a Samodzielnym Publicznym Szpitalem Klinicznym Nr 1, strona pozwana zatrudnia lekarzy akademickich. Celem umów zawieranych na podstawie art. 112 Prawa o szkolnictwie wyższym była zatem realizacja tej ustawy i umożliwienie nauczycielom akademickim prowadzenia dydaktyki w powiązaniu z udzielaniem świadczeń medycznych. Umowa o pracę nauczyciela akademickiego ze szpitalem co do jej treści i celu podlegała badaniu w powiązaniu z podstawowym stosunkiem pracy łączącym nauczyciela akademickiego z Akademią Medyczną. Sąd nie mógł ocenić ponadwymiarowej pracy lekarzy akademickich jedynie przez pryzmat wymiaru czasu pracy i zasad wynagradzania określonych w kodeksie pracy, ale miał na uwadze także uregulowania szczególne zawarte w Prawie o szkolnictwie wyższym.

Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd pierwszej instancji ocenił materiał dowodowy sprawy zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., a w szczególności zasadnie uznał, że harmonogramy pracy personelu Kliniki i Katedry Ginekologii i Położnictwa nie odzwierciedlają rzeczywistego czasu pracy lekarzy, a miały jedynie wykazać dysponowanie przez Szpital odpowiednią liczbą lekarzy o określonych kwalifikacjach i tym samym potwierdzić jego zdolność do realizowania umowy z NFZ. Skoro harmonogramy te sporządzono wyłącznie w celu dołączenia ich do oferty przedkładanej do NFZ, to nie można ich uznać za ewidencję czasu pracy pracowników szpitala i ustalić w oparciu o nie wynagrodzenie związane z pracą.

Wyrok Sądu Apelacyjnego (w całości) zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa. Skargę oparto na obydwu podstawach (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: art. 130 ust.1 zdanie drugie i art. 112 ust. 2 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym; art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p., art. 80 k.p., art. 18^{3C} k.p., a także art. 322 k.p.c.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 oraz art. 328 k.p.c.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz o orzeczenie o kosztach procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając procesową podstawę skargi wskazano, że Sąd drugiej instancji nie odniósł się do zarzutów apelacji sformułowanych w pkt 6 i 7 apelacji – nie zajął się zbadaniem aspektu braku realnego celu umowy z określonym wymiarem zatrudnienia 1/18 etatu (średnio 25 min. dziennie).

Uzasadniając podstawę materialnoprawną wskazano, że umowa o pracę, o której mowa w art. 112 ust. 2 Prawa o szkolnictwie wyższym zawarta pomiędzy szpitalem klinicznym i lekarzem będącym nauczycielem akademickim, cechuje się odrębnością i stanowi podstawę samodzielnego stosunku pracy. Odrębność dwóch stosunków pracy nauczycieli akademickich (jeden z uczelnią medyczną, drugi ze szpitalem klinicznym) oznacza też odrębność wynagrodzeń, odrębność czynności obowiązków pracowniczych, co nie wyklucza istnienia pomiędzy tymi odrębnymi stosunkami prawnymi pewnych powiązań. Do obu tych stosunków prawnych odnoszą się związane z nim pojęcia jak: wynagrodzenie za pracę, zakres obowiązków, czy odpowiedzialność zawodowa (nauczyciela akademickiego, lekarza). Dualizm równoległego zatrudnienia nauczyciela akademickiego w uczelni medycznej i szpitalu klinicznym nie oznacza 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 Prawa o szkolnictwie wyższym jest obowiązkiem wyraźnie wyodrębnionym od zakresu obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych (art. 130 ust. 1 zdanie pierwsze powołanej ustawy. Udzielanie świadczeń zdrowotnych, które nie są wykonywaniem ani zadań badawczych, ani zadań dydaktycznych, nie może być kwalifikowane jako czas pracy nauczyciela akademickiego w stosunku pracy łączącym go z uczelnią medyczną. Udzielanie świadczeń medycznych przez lekarza akademickiego pozostające bez związku z działalnością dydaktyczną i naukową, jest wyłącznie treścią stosunku prawnego łączącego lekarza ze szpitalem.

Wskazano, że Sąd drugiej instancji przyjmuje, że z art. 13 k.p. ani z art. 78 k.p. pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę, poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego, i akceptuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 29 maja 2006 r., I PK 230/05. Jednakże – w ocenie strony skarżącej – zgodnie z tezą wyroku z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, „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.” Przepisy art. 13 i art. 78 k.p. stanowią w takiej sytuacji o kryteriach wymagających zastosowania przez sądy po to, aby w sposób dopuszczony przez art. 322 k.p.c. udzielić pracownikowi ochrony prawnej w indywidualnym i konkretnym przypadku. Z kolei z art. 80 k.p. wynika, że wynagrodzenie jest należne za wykonaną pracę, a nie bez względu na ilość wykonanej pracy. Zatem nie może być mowy, że bez ustaleń, omówienia i oceny dokumentacji dotyczącej szerokości zakresu i udziału pracownika w zabiegach, operacjach i pomocy lekarskiej, możliwe jest prawidłowe wyrokowanie w tej sprawie o wynagrodzeniu za pracę.

Wskazano, że w orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 520/98, OSNP 2000/4/142) wyraźnie zaznaczono, że wynagrodzenie ryczałtowe za wykonywanie przez lekarza akademickiego zadań należących do pracownika publicznego zakładu opieki zdrowotnej nie może być niezależne od zwiększenia przydzielonych zadań, a więc musi być uzależnione od ilości zrealizowanych zadań. Z tego względu skarga zarzuca także naruszenie art. 78 k.p. przez brak dokonania koniecznych i istotnych z materialnoprawnego punktu widzenia okoliczności, co do ilości wykonanych przez lekarzy akademickich zabiegów, operacji itp., pomimo istniejących ku temu procesowych podstaw (dowód z opinii biegłego, zestawienie ilościowe zabiegów i operacji). Co do naruszenia art. 18^{3C} k.p., to nie można mówić o jego właściwym zastosowaniu przez Sąd drugiej instancji w sytuacji, gdy przepis ten wymaga porównania ilości godzin rzeczywistego zatrudnienia (lub zakresu zadań) z rzeczywistym wynagrodzeniem „lekarzy akademickich” i „lekarzy szpitalnych”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrzenie pierwszej podstawy skargi zawierającej zarzut niewłaściwego zastosowania wskazanych przepisów prawa materialnego wymaga odniesienia się do ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. Ustaleniami tymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) a zakwestionowanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia sprawy wymagałoby wykazania zasadności podstawy dotyczącej naruszenia przepisów postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Od ostatniej podstawy należało zatem rozpocząć rozpoznanie sprawy.

Zarzut naruszenia wskazanych przepisów postępowania (art. 378 § 1, art. 382 i art. 328 k.p.c.) opiera się – stosownie do uzasadnienia procesowej podstawy skargi – na twierdzeniu, że Sąd drugiej instancji nie rozpoznał i nie odniósł się w wyroku do dwóch zarzutów apelacji (zarzutów – nr 6 i nr 7), dotyczących zbadania w świetle art. 65 § 2 k.c. i art. 58 k.c. realnego celu umów z ograniczonym wymiarem zatrudnienia.

Wbrew postawionemu zarzutowi, z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd drugiej instancji rozpoznał wszystkie zarzuty apelacji a co do kwestii o których mowa w uzasadnieniu podstawy procesowej skargi, to nie tylko ich nie pominął, ani nie zbagatelizował ale roztrząsał je jako zasadniczą kontrowersję sprawy. Szeroko przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stanowisko Sądu Apelacyjnego zasadza się na analizie głównego problemu sprawy – czy zasadne jest dochodzone od pozwanego Szpitala roszczenie powodów o wynagrodzenie za „świadczoną realnie pracę”, pracę wykonywaną w znacznie większym zakresie niż to wynikałoby z „formalnego zatrudnienia w wymiarze 1/18 etatu”, co strona powoda określała jako stan fikcyjny.

Sąd Najwyższy stwierdza, że postawione w skardze zarzuty pozostają w oczywistej sprzeczności z podstawami zaskarżonego wyroku, przedstawionymi w jego uzasadnieniu. W szczególności Sąd Apelacyjny przedstawił ustalenia dotyczące zamiaru stron i celu umów „lekarzy akademickich” ze Szpitalem. Ustalono mianowicie, że „treść umów o pracę, w których określono zarówno wymiar pracy, jak i wynagrodzenie, została świadomie zaakceptowana przez lekarzy objętych powództwem. Wyrazili oni zgodę na świadczenie pracy w niewielkim

wymiarze (np. 1/18 etatu) i za odpowiednio niskim wynagrodzeniem. Jako lekarze praktycy znali obowiązki wynikające z obu umów o pracę, musieli więc być świadomi, że brak określenia wyższego wymiaru czasu w umowie, ze Szpitalem Klinicznym oznaczać będzie, iż pozostały czas spędzony w szpitalu zostanie zakwalifikowany jako czas pracy w stosunku pracy z uczelnią, wynagrodzony w ramach tej umowy”.

Bezzasadność postawionego w skardze zarzutu jest oczywista w świetle zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku szczegółowych ustaleń co do przyczyn funkcjonującego w praktyce systemu zatrudnienia lekarzy akademickich przez pozwany Szpital. Należy w tym kontekście zwrócić uwagę na ustalenia następujące: „że zatrudnienie na ułamkowej części etatu pozwalało lekarzom na swobodne dysponowanie czasem oraz jednocześnie realizowanie swoich obowiązków dydaktycznych i naukowych, zależnych od realizowanych na bieżąco zadań”, że „czas pracy lekarza akademickiego jest poza władztwem pozwanego szpitala. Praca ta uzależniona jest od rozplanowania zajęć dydaktycznych przez Akademię Medyczną oraz od urlopów szkoleniowych i sympozjów. Stąd lekarze akademicy mają swobodę działań i opuszczanie kliniki w sytuacjach, kiedy ich obowiązki wynikające z realizacji badań naukowych tego wymagają”; a także iż „strona powodowa nie była w stanie udowodnić, iż w godzinach przekraczających 1/18 etatu lekarze przebywający na terenie szpitala wykonywali wyłącznie pracę na rzecz strony pozwanej, nie związaną w jakikolwiek sposób z zakresem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych związanych ze stanowiskiem nauczyciela akademickiego”. Podkreślić także trzeba, że – zupełnie inaczej niż to zarzuca wnoszący skargę – Sąd Apelacyjny odniósł się wprost do zarzutów apelacji dotyczących art. 58 § 1 k.p.c. i art. 65 § 2 k.c., w osobnym wywodzie (str. 26 uzasadnienia wyroku), którego konkluzja stwierdza, że „umowa o pracę nauczyciela akademickiego ze szpitalem nie stanowi zatem samodzielnej podstawy stosunku pracy, tylko zarówno cel umowy, jak i jej treść musi być badana w powiązaniu z podstawowym stosunkiem pracy łączącym nauczyciela akademickiego z Akademią Medyczną.

Mając na uwadze ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), których prawomocnego znaczenia jako podstawy

do ocen subsumcyjnych w odniesieniu do podstawy prawnej wyroku nie podważyły bezzasadne zarzuty procesowej podstawy skargi, Sąd Najwyższy stwierdził bezzasadność rozpatrywanych zarzutów materialnoprawnej podstawy skargi.

W pierwszym rzędzie, także w odniesieniu do tej podstawy skargi, należy zauważyć, iż twierdzenie wnoszącego skargę jakoby praca objętych pozwem lekarzy akademickich na rzecz pozwanego Szpitala była wykonywana niezależnie od stosunku pracy tych lekarzy z Akademią Medyczną, pozostaje w wyraźnej sprzeczności z ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku. Powołując się na te ustalenia, o których była wyżej mowa, ze względu na stanowisko materialnoprawnej podstawy skargi, należy zwrócić uwagę na to, że żądanie – skierowane do Szpitala – o wynagrodzenie za pracę wykonywaną ponad wymiar pracy wynikający z zawartych ze szpitalem umów, nie ma oparcia w zdarzeniach dotyczących tych stosunków pracy. W szczególności istotne jest to, że w relacji lekarz akademicki (pracownik) i Szpital (pracodawca) nie ma uzgodnionego, chociażby konkludentnie, rozszerzenia zakresu umówionej pracy. Nie było także zdarzeń, które mogłyby być traktowane jako pochodzące od szpitala polecenia wykonywania pracy ponadwymiarowej. Z ustalonych natomiast okoliczności faktycznych wynika, że praca wykonywana ponad wymiar określony w umowach, związana była ze stanowiskiem nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni medycznej. Na tym bowiem tle w odniesieniu do „podstawowego” stanowiska i podstawowego stosunku pracy nauczyciela akademickiego podlegały analizie okoliczności realizowania w Szpitalu zadań naukowych i dydaktycznych nauczycieli akademickich w oparciu o porozumienie Akademii Medycznej ze Szpitalem. Tak więc zatrudnienie nauczycieli akademickich na częściowych etatach w Szpitalu wynikało z porozumienia obu pracodawców w których chodziło o to by w ramach pozostających do dyspozycji etatów Szpitala nauczyciele akademicy mogli uzyskać możliwość wykonywania obowiązku ustawowego – z art. 112 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, - uczestnictwa w sprawowaniu opieki zdrowotnej. Sądy obu instancji słusznie rozważyły, że czynności dyspozycyjne rozdziałem pracy w Szpitalu pomiędzy skierowanych do Szpitala nauczycieli akademickich były akceptowane przez „kierownika Katedry”, a podział pracy pomiędzy poszczególnymi lekarzami

akademickimi w dużym stopniu zależał od nich samych i od synchronizacji tej pracy z zadaniami realizowanymi na rzecz Uczelni i ostatecznie, „czas pracy lekarza akademickiego jest poza władztwem szpitala”.

Nie ma też racji skarżący, jeżeli kwestionuje podstawę prawną zaskarżonego wyroku z punktu widzenia abstrakcyjnej treści przepisów art. 112 ust. 2 i art. 130 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym. Z przepisów tych nie wynika – wbrew argumentom autora skargi kasacyjnej – żeby uczestniczenie przez nauczycieli akademickich w sprawowaniu opieki zdrowotnej na podstawie odrębnej umowy ze szpitalem klinicznym, tylko z tytułu odrębności tej umowy, wykluczało możliwość kwalifikacji pracy wykonywanej ponad wymiar określony w umowie o pracę ze szpitalem klinicznym – w stosunku (w odniesieniu) do uczelni medycznej.

W art. 112 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, inaczej niż to przedstawił skarżący, określa się uczestniczenie nauczycieli akademickich w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w ścisłym związku („w powiązaniu”) z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w szpitalach klinicznych. Z kolei stosownie do art. 130 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, do czasu pracy nauczyciela akademickiego określonego zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych, a więc czasu pracy w zakresie stosunku z uczelnią medyczną, należy ponadto („jest określony ponadto”) zakres obowiązków związanych z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitala klinicznego. Zgodzić się więc należy z wykładnią wskazanych przepisów zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż 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.

Jeżeli – jak to zostało w sprawie ustalone – praca objętych pozwem nauczycieli akademickich wykonywana ponad wymiar czasu określony w umowach o pracę, nie miała podstawy w tych umowach ani w czynnościach dyspozycyjnych (woli) Szpitala, a polegała na wykonywaniu zakresu obowiązków wymienionych w art. 130 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, to Szpital nie był

zobowiązany do wynagradzania za tę pracę; była ona bowiem pracą wykonywaną w ramach czasu pracy w stosunku z uczelnią medyczną. W konsekwencji powyższego w stosunku do pozwanego Szpitala, który wywiązał się z obowiązków pracodawcy, nie zachodzą – jak to trafnie ustalił Sąd Apelacyjny – żadne z powoływanych przez stronę powodową podstaw do wynagradzania za pracę wykonywaną w zakresie innego stosunku pracy. Wobec braku zobowiązania pozwanego Szpitala nie podlega zastosowaniu także art. 322 k.p.c., który stanowi podstawę zasądzenia odpowiedniej kwoty tylko wówczas gdy żądanie co do zasady jest należne (ma odpowiednią podstawę) a jedynie „ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione”.

Z przedstawionych przyczyn uznając, że obie podstawy skargi kasacyjnej, są nieuzasadnione, Sąd Najwyższy, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.