

POSTANOWIENIE

Dnia 4 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa R. K.

przeciwko Uniwersyteckiemu Szpitalowi Klinicznemu w B.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 kwietnia 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 23 maja 2013 r.,

**odracza wydanie orzeczenia i przekazuje powiększonemu
składowi Sądu Najwyższego do rozstrzygnięcia następujące
zagadnienie prawne:**

**czy w warunkach organizacji pracy, w których wskutek
wyznaczania dyżurów medycznych w rozumieniu art. 95 ustawy z
dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jednolity tekst:
Dz.U. 2013 r., poz. 217) wyłączona została możliwość
wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy
w przyjętym okresie rozliczeniowym, lekarz nabywa prawo do
wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w nominalnym czasie
pracy?**

UZASADNIENIE

Wątpliwości, które skłoniły Sąd Najwyższy do skierowania niniejszego pytania na podstawie art. 59 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym, powstały przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej w sprawie z powództwa R. K. przeciwko Uniwersyteckiemu Szpitalowi Klinicznemu w B. o wynagrodzenie za dyżury medyczne za okres od 18 kwietnia 2009 r. do 18 kwietnia 2012 r.

W stanie faktycznym sprawy powód wykonywał na rzecz pozwanego pracę w charakterze asystenta w Klinice Anestezjologii i Intensywnej Terapii w pełnym wymiarze czasu pracy. Rozkład czasu pracy planowano na godziny 8.00 – 15.35. W spornym okresie pełnił także dyżury medyczne, które rozpoczynały się w dni robocze bezpośrednio po godzinach pracy i trwały do 8.00 następnego dnia. Bezpośrednio po każdym dyżurze powodowi przysługiwało 11 godzin odpoczynku. Powód podnosił, że pozwany pomniejsza jego wynagrodzenie z tytułu pełnionych dyżurów – o godziny pracy na „normalnym” etacie. Z kolei w ocenie pozwanego dyżur podlega wliczeniu do czasu pracy. W konsekwencji czas pracy powoda był ewidencjonowany w sposób jednolity, bez wyodrębnienia dyżurów. Za wszystkie godziny faktycznie przepracowane powodowi wypłacano wynagrodzenie, za godziny przepracowane w ramach dyżuru medycznego wypłacano dodatki jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wyrokiem z dnia 13 lutego 2013 r., sygn. [...] Sąd Rejonowy w B. uwzględnił powództwo. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie mógł godzinami dyżurów „uzupełniać” brakujących godzin pracy w ramach etatu. Przypadające powodowi na okres odpoczynku godziny, w których powinien był pracować, pozwany niesłusznie odliczał od godzin dyżurowych, pomniejszając w ten sposób wynagrodzenie za czas dyżuru.

Wyrokiem z dnia 23 maja 2013 r., sygn. [...] Sąd Okręgowy w B. oddalił apelację pozwanego od tego wyroku. Sąd Okręgowy potwierdził, że w stanie faktycznym sprawy podstawę rozstrzygnięcia stanowi art. 32j i art. 32g ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (t. j.: Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.) oraz art. 95 i art. 97 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. Nr 112, poz. 654 ze zm.). Sąd Okręgowy uznał za istotne

odesłanie do regulacji art. 151¹ § 1 – § 3 k.p., określające zasady wynagradzania za czas dyżuru medycznego. Podkreślił za Sądem Rejonowym, że czas dyżuru medycznego nie może być kompensowany czasem wolnym od pracy, a jedynie wynagrodzeniem. Podkreślił także, że pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres odpoczynku powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego. W konsekwencji ocenił, że zastosowana przez pozwanego metoda wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia była niewłaściwa.

W skardze kasacyjnej od tego wyroku pełnomocnik pozwanego zarzuciła sądowi naruszenie przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie:

a/ art. 32j ust. 3 w zw. z art. 32j ust. 2 zw. z art. 18d pkt 4 w zw. z art. 32jb ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej oraz art. 80 k.p. przez uznanie, że nie ma możliwości uzupełniania normalnego czasu pracy czasem dyżuru i zaliczenia za dyżur medyczny części normalnego wynagrodzenia zasadniczego za ilość godzin dopełniającą umówiony wymiar czasu pracy,

b/ art. 95 ust. 4 w zw. z art. 95 ust. 2 i 3 w zw. z art. 97 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej przez uznanie, że nie ma możliwości uzupełniania normalnego czasu pracy czasem dyżuru i zaliczenia za dyżur medyczny części normalnego wynagrodzenia zasadniczego za ilość godzin dopełniającą umówiony wymiar czasu pracy.

Sąd Najwyższy rozpatrujący sprawę zdecydował się przekazać składowi powiększonemu Sądowi Najwyższego problem, przedstawiony w sentencji postanowienia przede wszystkim ze względu na zasadniczą rozbieżność, jaka ujawniła się w orzecznictwie Sądu Najwyższego w odniesieniu do tej materii.

Jako pierwszy wypada powołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2013 r., sygn. I PK 293/12. W wyroku tym nacisk położony został na zagadnienie dyżuru medycznego, aczkolwiek w stanie faktycznym sprawy – tak jak i w sprawie, na kanwie której skierowane zostaje niniejsze pytanie – pozwany pracodawca „zaliczał” na poczet niewypracowanego nominalu czasu pracy część czasu dyżurów.

Sąd Najwyższy podkreślił w uzasadnieniu tego orzeczenia odmienności czasu pracy pracowników wykonujących zawody medyczne w odniesieniu do

powszechnej regulacji tej materii. Na tym tle ulokował specyfikę dyżuru medycznego. Uznał, że stanowi on szczególną odmianę pracy ponadnormatywnej, co wymaga osobnego ewidencjonowania jego czasu. Za czas dyżuru należy się pracownikowi wynagrodzenie (według zasad wynikających z art. 151¹ § 1-3 k.p.) bez względu na to, czy pracownik zatrudniony jest w pełnym – czy niepełnym – wymiarze czasu pracy. Dla sposobu ustalenia wynagrodzenia za czas dyżuru medycznego nie mają znaczenia przyczyny, dla których nie było możliwe „wypracowanie” obowiązującego pracownika nominalu czasu pracy. Za cały czas dyżuru należy się wynagrodzenie jak za pracę w godzinach nadliczbowych, a zatem część tego czasu („dopełniająca pełen etat”) nie może być wynagradzana inaczej.

Odmienne do problemu podszedł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 października 2013 r., sygn. III PK 110/12. Stan faktyczny był tu analogiczny do wyżej przedstawionego, pracownicy wykonywali pracę w godzinach 7.00 – 14.35, potem (do godziny 7 następnego dnia) trwał dyżur. Jak ustalono, bez uszczerbku dla realizowania pracy w normalnym czasie pracy, zapewniając jednocześnie odpowiedni odpoczynek, można byłoby wyznaczać tylko 1 dyżur.

Sąd Najwyższy podkreślił w uzasadnieniu tego wyroku, że istotę problemu stanowi kwestia wynagrodzenia za pracę. Przypomniął, że na mocy art. 80 k.p. wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną, natomiast za czas niewykonywania pracy przysługuje ono wyłącznie, gdy stanowią tak przepisy prawa. W ocenie Sądu Najwyższego nie ma podstaw do odwołania się w tym przypadku do art. 81 § 1 k.p. Istotna pozostaje bowiem gotowość do wykonywania pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego powodowie mieli pełną świadomość, że – z uwagi na obligatoryjne okresy odpoczynku po dyżurach – nie ma możliwości wypełnienia norm podstawowego czasu pracy. Stanowi to zaprzeczenie gotowości do wykonywania pracy w normalnych godzinach pracy, która mogłaby stanowić przesłankę prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. W konsekwencji działanie pracodawcy znajdowało uzasadnienie w treści art. 87 § 7 k.p.

Sąd Najwyższy zdecydował się w niniejszym składzie skierować pytanie prawne do powiększonego składu Sądu Najwyższego zarówno ze względu na prawne jak i społeczne konsekwencje powyższej rozbieżności.

W aspekcie prawnym trudno, jak się wydaje, ograniczyć się do analizy, skupionej zasadniczo na jednej tylko płaszczyźnie: czasu pracy (jak przyjęto w sprawie I PK 293/12) albo wynagrodzenia (jak przyjęto w sprawie III PK 110/12). Obie te płaszczyzny przeplatają się bowiem i trudno je rozdzielać. Przedmiotem sporu jest (tak w przywołanych sprawach jak i w sprawie niniejszej) zapłata określonej sumy pieniężnej. Niezależnie od tytułu, z jakiego jest dochodzona i niezależnie od argumentacji stron, nie da się jednoznacznie zdecydować, czy tytułem zapłaty jest wynagrodzenie zasadnicze czy wynagrodzenie za czas dyżuru medycznego.

Nie sposób wychodzić wyłącznie z założenia, że spór ma charakter sprawy o wynagrodzenie zasadnicze, którego wysokość ulega obniżeniu na zasadzie art. 87 § 7 k.p. Obniżenie to ma bowiem swoje źródło w tym, że pracownik wykonującego zawód medyczny nie wypracowuje nominalu czasu pracy. Organizacja pracy należy zaś do domeny pracodawcy.

Stosownie do art. 22 § 1 k.p. pracodawca ma zatrudniać pracownika, a zatem zapewniać mu pracę także w aspekcie czasowym. Potwierdza to art. 94 pkt 2 k.p., w świetle którego pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy. Umożliwia to pracownikowi osiągnięcie przewidywalnego dochodu z pracy.

Tymczasem stosowana przez placówki opieki zdrowotnej metoda organizacji zatrudnienia pracowniczego pracowników medycznych (jak wynika ze stanu faktycznego sprawy, na kanwie której przedstawione jest niniejsze pytanie jak i stanów faktycznych spraw I PK 293/12 i III PK 110/12) polega na szerokim korzystaniu z instytucji dyżuru (art. 95 ustawy o działalności leczniczej, analogicznie nieobowiązujący art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej). Pracodawcy planują dyżury w tak znacznym rozmiarze, że niemożliwe okazuje się równocześnie zaplanowanie czasu pracy *sensu stricto* tak, by jego w pełni wykorzystać nominalu czasu pracy. Tego rodzaju działania budzi poważne wątpliwości co do zgodności z art. 22 § 1 k.p. i art. 94 pkt 2 k.p.

Nie oznacza to jednak, że można w pominąć wątpliwości dotyczące zastosowania norm o wynagrodzeniu za pracę. W literaturze, tak z okresu przedkodeksowego jak i po wejściu w życie Kodeksu pracy, wskazuje się, że określenie wynagrodzenia stawką dniówkową lub miesięczną nie powoduje zmniejszenia należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę w razie krótszej pracy w ciągu dnia (por. M. Świącicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1968, s. 128) lub miesiąca (por. np. A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 184). Podstawę musi tu jednak stanowić art. 81 § 1 k.p., przewidujący - dla uzyskania prawa do wynagrodzenia - obowiązek pozostawiania pracownika w gotowości do wykonywania pracy.

Nie da się zatem rozstrzygnąć wątpliwości bez dokonania oceny, czy pracownik medyczny pozostaje do dyspozycji pracodawcy w warunkach opisanej w niniejszym pytaniu metody organizacji pracy. W okresie dyżuru medycznego pozostaje w gotowości do wykonywania pracy, jednak czas dyżuru zostaje w inny sposób opłacony, a ponadto wiąże się z koniecznością udzielenia czasu wolnego. To z kolei uniemożliwia zaplanowanie jego czasu pracy w pełnym wymiarze. Patrząc jednak z perspektywy zatrudnionego trudno stwierdzić, że w okresie rozliczeniowym pracownik medyczny nie jest obiektywnie gotów do wykonywania pracy w pełnym nominale czasu pracy. Przeszkodę stanowi jedynie planowanie znacznej ilości dyżurów, co jednak można uznać za przyczynę leżącą po stronie pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.).

Za przedstawieniem niniejszego zagadnienia przemawia także kwestia jego społecznej doniosłości. Jako fakt notoryjny przyjmuje Sąd Najwyższy w składzie pytającym ogromne zainteresowanie placówek medycznych i samych pracowników medycznych rozstrzygnięciem przedstawionej tu wątpliwości. Nie można także zapominać, że treść rozstrzygnięcia tego problemu na niekorzyść pracodawców może rzutować na ich sytuację finansową.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji.