



Sygn. akt I PK 293/12

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. P., B. S., M. C.  
przeciwko Instytutowi Medycyny Pracy w Ł.  
o wynagrodzenie za pracę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 czerwca 2013 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.  
z dnia 18 lipca 2012 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

**UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2012 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. zasądził od pozwanego Instytutu Medycyny Pracy w Ł. na rzecz powodów A. P., B. S. i M. C. kwoty wymienione szczegółowo w punktach I-III sentencji tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę wykonywaną podczas dyżurów medycznych pełnionych w poszczególnych okresach miesięcznych przypadających w latach 2008-2011, a ponadto orzekł o kosztach procesu i o rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka A. P. pracuje w pozwanym Instytucie od dnia 16 marca 2008 r. na stanowisku asystenta technicznego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 2 czerwca 2008 r. powódka wyraziła zgodę na pracę w wymiarze przekraczającym 48 godzin tygodniowo w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Powódka B. S., która w pozwanym Instytucie z dniem 1 czerwca 2000 r. objęła stanowisko głównego specjalisty inżynieryjno-technicznego, w dniu 1 lutego 2008 r. wyraziła zgodę na pracę w wymiarze przekraczającym 48 godzin na tydzień w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Powód M. C. jest zatrudniony w pozwanym Instytucie, ostatnio (od dnia 1 kwietnia 2008 r.) na stanowisku specjalisty-lekarza w pełnym wymiarze czasu pracy i tego samego dnia wyraził zgodę na pełnienie dyżurów w Oddziale Toksykologii w wymiarze do 8 dyżurów miesięcznie, a w sytuacjach awaryjnych i w okresie urlopowym do 9 dyżurów w miesiącu. W dniu 25 marca 2009 r. powód wyraził dodatkowo zgodę na pracę w wymiarze przekraczającym 48 godzin na tydzień w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Wszyscy powodowie w spornym okresie, przypadającym od dnia 1 października 2008 r. do dnia 30 września 2011 r., pełnili dyżury medyczne. A. P. i B. S. w dni powszednie rozpoczynały pracę między godziną 7.00-8.00. O godzinie 15:35 powódki kończyły pracę i rozpoczynały dyżur, który trwał nieprzerwanie do godziny 8:00 następnego dnia. Z kolei M. C. w dni, w które nie pełnił dyżuru, rozpoczynał pracę o godzinie 8:00. W dniach, w których pełnił dyżury medyczne, rozpoczynał pracę o godzinie 9:00 i świadczył ją do godziny 9:00 następnego dnia. W dni świąteczne i soboty dyżur trwał przez 24 godziny od godziny 9:00 do godziny 9:00 dnia następnego. Po zakończonym dyżurze powodowie korzystali z

odpoczynku i w tym dniu nie wykonywali już pracy "etatowej". Na polecenie pracodawcy opuszczali miejsce pracy i byli zwalniani z całego dnia pracy (w wymiarze 7 godzin i 35 minut). Począwszy od października 2008 r. pozwany Instytut w sytuacji, gdy pracownik "nie wypracował" obowiązującego go podstawowego miesięcznego wymiaru czasu pracy z uwagi na konieczność wykorzystania nieprzerwanego odpoczynku dobowego po pełnionym dyżurze medycznym, "uzupełniał" brakującą liczbę godzin do miesięcznego wymiaru czasu pracy, godzinami pełnionego dyżuru medycznego, przy czym praca w tych godzinach była wynagradzana, jak praca w podstawowym wymiarze czasu pracy. Pozwany pracodawca odejmował od łącznej sumy godzin faktycznie przepracowanych przez danego lekarza, zarówno w ramach "etatu", jak i dyżurów, miesięczny wymiar godzin wynikający z umowy o pracę i dopiero od liczby godzin pozostałej w wyniku takiej operacji, naliczał wynagrodzenie za dyżury medyczne. Pracodawca wypłacał dodatki do wynagrodzenia za pełnione dyżury medyczne za każdą godzinę, bez względu na to, czy godzina dyżuru została zaliczona do godzin "normalnej" pracy wynikającej z umowy o pracę. Pomiędzy wynagrodzeniem, jakie powodowie rzeczywiście otrzymali od pracodawcy za dyżury medyczne wykonane w spornym okresie, a wynagrodzeniem, które powinni otrzymać, gdyby wynagrodzenie to zostało im wyliczone prawidłowo, występowały różnice na niekorzyść pracowników.

Przy takich ustaleniach, Sąd Rejonowy uznał powództwa za uzasadnione i zwrócił uwagę, że pomiędzy stronami sporny był jedynie sposób wynagradzania za dyżury medyczne w kontekście rozliczenia czasu pracy powodów (niesporne było natomiast pełnienie przez powodów dyżurów medycznych oraz ich ilość). Sąd Rejonowy zauważył, że ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.; dalej jako "ustawa o zoz") oraz ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 217) zawierają niemal analogiczne rozwiązania odnoszące się do sposobów ustalania wymiaru czasu pracy pracownika medycznego. Zgodnie z nimi czas pracy takiego pracownika w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekraczać 7 godzin i 35 minut na dobę oraz przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w

przyjętym okresie rozliczeniowym. Niezależnie od tego lekarze zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej mogą być zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego, przy czym czas pełnienia dyżuru wlicza się do czasu pracy, a do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p. Dyżurem medycznym jest wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez osoby wykonujące zawód medyczny w podmiocie leczniczym wykonującym stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. Czas pełnienia dyżuru wlicza się do czasu pracy, jednakże praca w ramach dyżuru medycznego, nawet jeśli czas pracy pracownika miałaby przekroczyć z tego powodu przeciętnie 37 godzin i 55 minut na tydzień, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Godzin pełnionego dyżuru medycznego nie wlicza się do rocznego limitu godzin nadliczbowych, o którym mowa w art. 151 § 3 i 4 k.p. Konieczność odbywania dyżurów medycznych nie jest związana z nadzwyczajnymi potrzebami pracodawcy. Ponadto, dyżury medyczne mogą być planowane. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy przyjął, że dyżurów medycznych nie wlicza się do rocznego limitu godzin nadliczbowych. Pracownikowi, który wykonywał dyżur medyczny w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nie należy się z tego tytułu inny dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego (w tym wypadku nie stosuje się art. 151<sup>3</sup> k.p.). Za czas pełnienia dyżuru medycznego pracownikom przysługuje zaś wynagrodzenie z odpowiednim dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych (50% lub 100%), określonym zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p. Za czas dyżuru medycznego pracownikowi zawsze przysługuje wynagrodzenie liczone, jak za godziny nadliczbowe, bez względu na to, czy czas dyżuru spowodował u pracownika przekroczenie obowiązującego go "etatowego" wymiaru czasu pracy, czy też nie. Zdaniem Sądu Rejonowego, legalna definicja dyżuru medycznego oraz odesłanie do art. 151<sup>1</sup> k.p. w kwestii wynagradzania za dyżury skłania do wniosku, że dyżur medyczny jest - odrębną od pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. - kategorią pracy ponadwymiarowej wynagradzanej, jak praca w godzinach nadliczbowych. To zaś oznacza, że godziny pełnionych dyżurów medycznych (z uwagi na specyficzny charakter świadczonej w ich ramach pracy, jak i sposób wynagradzania) nie mogą być uzupełnieniem podstawowego wymiaru

czasu pracy w sytuacji, gdy pracownik "nie wypracowuje" miesięcznego limitu "normalnego" czasu pracy. Gdyby rzeczywiście istniała możliwość takiego "uzupełnienia", to rodziłaby konsekwencję w postaci innego niż przewidziany w ustawie sposobu liczenia wynagrodzenia za dyżur medyczny. Niewątpliwie w pozwanym Instytucie stosowano sposób naliczania wynagrodzeń za dyżury, który odpowiadał zasadom wyrażonym w art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p. Tym niemniej pozwany pracodawca wadliwie pomniejszał liczbę godzin dyżuru o przypadające na czas odpoczynku godziny "zejść" po dyżurach, wskutek czego wynagrodzenie za godziny dyżuru medycznego było obniżane. Obowiązujące w spornym okresie przepisy dotyczące czasu pracy pracowników medycznych w żaden sposób nie wpływają jednak na sposób ustalenia wynagrodzenia, czy rekompensowania godzin nadliczbowych bądź godzin dyżurowych. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że okres odpoczynku (11 godzin) powinien co do zasady przypadać w trakcie doby pracowniczej, w związku z czym, pracownik w danym dniu może pracować maksymalnie przez 13 godzin. W stanie faktycznym sprawy taki rozkład czasu pracy nie był możliwy, bowiem powodowie pełniący dyżury rozpoczynali pracę o godzinie 8:00 (9:00) i kończyli o godz. 15:35 (16:35), a następnie - pozostając w szpitalu - rozpoczynali dyżur, który kończył się o godzinie 8:00 (9:00) w następnej dobie. Czas pracy powodów obejmował zatem 7:35 godzin "zwykłych" i 16:25 godzin dyżuru, ewentualnie - w razie dnia wolnego od pracy - 24 godziny dyżuru. Z tych przyczyn powodowie mogli wykorzystywać okresy odpoczynku dopiero po zakończeniu dyżuru. Odpoczynek przypadający w tej samej dobie, w której pracownik świadczył pracę, w żaden sposób nie wpływa na wysokość wynagrodzenia. Okres odpoczynku nie jest okresem, za który pracownikowi należy się wynagrodzenie, jednak powodowie nie domagali się wynagrodzenia za okresy odpoczynku, ale wnosili, by pozwany nie dokonywał odliczeń okresów odpoczynku od należnego im wynagrodzenia za czas pełnienia dyżurów. Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany pracodawca nie miał podstaw prawnych, aby godzinami dyżurów uzupełniać "brakujące godziny pracy w ramach etatu". Skoro godziny przypadające powodom w ramach odpoczynku, w których powinni pracować, pozwany Instytut niesłusznie odliczał od godzin dyżurowych, to tym samym wadliwie pomniejszał wynagrodzenie za czas dyżuru i na rzecz powodów należało

zasądzić żądane przez nich kwoty tytułem wyrównania wynagrodzeń za dyżury medyczne wraz z odsetkami.

Wyrokiem z dnia 18 lipca 2012 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji podzielił w całości i uznał za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, jak również zgodził się z oceną prawną zawartą w uzasadnieniu orzeczenia tego Sądu. W szczególności - w ślad za Sądem pierwszej instancji - przyjął, że w okolicznościach ustalonych w rozpoznawanej sprawie brak było podstaw, aby godzinami dyżurów "uzupełniać brakujące godziny pracy w ramach etatu". Pozwany niesłusznie więc odliczał przypadające powodowi na okres odpoczynku godziny, w których powinni pracować, od godzin dyżurowych, pomniejszając tym samym wynagrodzenie za czas dyżuru. Pracodawca prawidłowo ustalał należności za dyżury medyczne, uwzględniając zasady wskazane w art. 151 § 1-3 k.p., niemniej jednak bezzasadnie "pomniejszał je o godziny przypadające na czas odpoczynku". W sytuacji, w której powodowie pełniący dyżury medyczne nie wypracowali obowiązującego ich miesięcznego podstawowego wymiaru czasu pracy (z powodu udzielonych im przez pracodawcę godzin odpoczynku po pełnionym dyżurze), pracodawca uzupełniał liczbę godzin "brakującą" do miesięcznego wymiaru czasu pracy obowiązującego powodów, godzinami dyżurów medycznych i godziny te były następnie wynagradzane, jak praca świadczona w podstawowym wymiarze czasu pracy. Od sumy godzin przepracowanych przez poszczególnych powodów (łącznie ramach "etatu" i dyżurów) pozwany niesłusznie odejmował miesięczny wymiar czasu pracy i dopiero od pozostałej liczby godzin naliczał wynagrodzenie za dyżury medyczne. Jedynie dodatki do wynagrodzenia za dyżury były wypłacane prawidłowo za każdą godzinę dyżuru, bez względu, czy dana godzina została zaliczona do czasu pracy "etatowego", czy też nie. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że okres odpoczynku powinien zostać udzielony pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny bezpośrednio po zakończeniu pełnienia tego dyżuru, przy czym nie ma przeszkód prawnych, aby odpoczynek dobowy był udzielany po zakończeniu dyżuru medycznego, którego maksymalny okres trwania musi się zamykać w obrębie 24 godzin od chwili rozpoczęcia pracy. Natomiast

korzystanie pracownika z okresu odpoczynku nie może rzutować na wysokość miesięcznego wynagrodzenia za pracę za czas pełnionych przez niego dyżurów.

Od wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie art. 80 w związku z art. 130 § 3 k.p. i w związku z art. 32j ust. 2 i 4 ustawy o zoz oraz w związku z art. 95 ust. 3 i 5 ustawy o działalności leczniczej, polegające na błędnym przyjęciu, że "za czas odpoczynku przypadający po przepracowanym przez lekarza oraz innych pracowników go pełniących dyżurze medycznym, a więc za czas nieświadczenia pracy, pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie oraz (Y), że jeżeli czas dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy, to do czasu pracy wlicza się także czas odpoczynku po przepracowanym dyżurze medycznym, w sytuacji gdy obowiązujące przepisy prawa, w szczególności przepisy powołane wyżej, regulacji takiej nie przewidują, w ogóle tej kwestii nie regulując". W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżący Instytut wywiódł w szczególności, że analiza art. 95 ustawy o działalności leczniczej prowadzi do wniosku, że dyżurem medycznym jest wykonywanie czynności zawodowych przez określone osoby poza normalnymi godzinami pracy, przy czym praca w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać wymiar 37 godzin 55 minut tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. Dyżur medyczny może być planowany w granicach wymiaru czasu pracy pracownika ustalonego zgodnie z art. 130 k.p., co daje możliwość "uzupełniania normalnego czasu pracy, czasem pracy w ramach dyżuru medycznego". Czas pracy pracownika wykonującego zawód medyczny i pełniącego dyżury obejmuje "normalne" godziny pracy wynikające z podstawowego systemu czasu pracy oraz godziny pracy w ramach pełnienia dyżuru medycznego. A zatem w sytuacji, gdy zgodnie z harmonogramem czasu pracy pracownik nie wypracuje wszystkich godzin normalnego czasu pracy, wynikających z obowiązującego go wymiaru czasu pracy, to czas pracy może być "dopełniony" godzinami dyżuru. Pozwany dodał, że pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny za czas wolny (czas odpoczynku, który powinien przypadać bezpośrednio po zakończeniu dyżuru) nie przysługuje wynagrodzenie, bo takiego uprawnienia nie przewiduje żaden przepis. Dlatego wadliwe jest stanowisko przyjęte przez Sądy orzekające, że powodom przysługuje wynagrodzenie za czas "zejścia po dyżurze".

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie obydwu wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powodów zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionej podstawy, bowiem pomija się w niej zasadniczą regułę, zgodnie z którą czas pełnienia dyżurów medycznych stanowi dla pracowników wykonujących zawody medyczne odrębną od ich "zwykłej" pracy kategorię aktywności zawodowej, wobec czego praca świadczona w ramach tego dyżuru musi być wynagradzana na innych zasadach niż "normalna" praca.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, przy czym do celów rozliczania takiego czasu przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a przez tydzień należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego (art. 128 § 1 i 3 k.p.). Według art. 129 § 1 k.p., podstawowa norma czasu pracy wynosi maksymalnie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 zdanie pierwsze k.p.).

Powyższe regulacje doznają wyjątku w odniesieniu do pracowników wykonujących zawody medyczne. I tak w myśl art. 32g ust. 1 ustawy o zoz (która utraciła moc z dniem 1 lipca 2011 r., ale ma zastosowanie w stanie faktycznym



sprawy), czas pracy pracowników zatrudnionych w zakładzie opieki zdrowotnej nie mógł przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Identyczne rozwiązanie zostało przyjęte w art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej (obowiązującej od 1 lipca 2011 r.). Niezależnie od wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika wykonującego zawód medyczny i ustalonego w oparciu o normy przewidziane w tych przepisach, pracownicy wykonujący zawód medyczny mogą być zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego w podmiocie leczniczym (w zakładzie opieki zdrowotnej). Możliwość zobowiązania pracowników do pełnienia dyżurów medycznych wynika, zarówno z art. 32j ustawy o zoz, jak i art. 95 ustawy o działalności leczniczej, przy czym czas pełnienia dyżuru medycznego podlega wliczeniu do czasu pracy (art. 32j ust. 2 ustawy o zoz oraz art. 95 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej). Praca na dyżurze medycznym może być przez pracodawcę planowana, również w zakresie powodującym przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy wynoszącej 37 godzin 55 minut w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 32j ust. 3 ustawy o zoz oraz art. 95 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej), gdyż do pracy w ramach dyżuru nie stosuje się regulacji Kodeksu pracy odnoszących się do udzielania pracownikowi dnia wolnego od pracy w zamian za pracę wykonaną w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy (art. 151<sup>3</sup>) ani dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników kadry zarządzającej zakładem pracy (art. 151<sup>4</sup>). Natomiast - i to jest najważniejsze - wynagrodzenie za czas dyżuru medycznego powinno być ustalane według zasad przewidzianych w art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p., a więc na zasadach ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 32j ust. 4 ustawy o zoz oraz art. 95 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej).

Ze wskazanych przepisów (zwłaszcza z art. 32j ust. 4 ustawy o zoz oraz art. 95 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej) wynika jednoznacznie, że za czas dyżuru medycznego pracownikowi przysługuje zawsze (za każdą godzinę dyżuru) wynagrodzenie obliczane, jak za godziny nadliczbowe (według art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p.), niezależnie od tego, czy czas dyżuru spowodował przekroczenie obowiązującego pracownika medycznego wymiaru (nominału) czasu pracy. Tak więc za każdą

godzinę pełnionego przez pracownika dyżuru medycznego należy mu się wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe, bez względu na to, czy czas dyżuru przekracza "normalne" godziny pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Za przepracowany dyżur medyczny pracownikowi należy się "normalne wynagrodzenie" (czyli takie, jakie pracownik otrzymuje stale i systematycznie) oraz odpowiednie dodatki, których wysokość jest uzależniona od tego, czy dyżur jest wykonywany w porze nocnej, w niedziele lub święta itp. Pogląd ten dominuje też w piśmiennictwie prawniczym (tak przykładowo Ł. Prasolek: Zmiany w czasie pracy w służbie zdrowia od stycznia 2008 r., *Monitor Prawa Pracy* 2007 nr 12, s. 629; M. Rycak: Czas pracy w zakładach opieki zdrowotnej, Warszawa 2008, s. 103-106, w szczególności przykład E ustalenia wynagrodzenia; P. Wojciechowski: Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy, *PiZS* 2008 nr 6, s. 34; M. Dercz, T. Rek: Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz, Warszawa 2012, teza 5 do art. 95; odmiennie T. Nycz: Nowa regulacja czasu pracy w zakładach opieki zdrowotnej (wybrane zagadnienia), *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* 2008 nr 1, s. 311). Konkludując należy stwierdzić, że czas dyżuru medycznego stanowi odrębną kategorię prawną pracy ponadnormatywnej. Dlatego godziny dyżuru medycznego muszą być osobno ewidencjonowane, nie mogą pokrywać się z normalnymi godzinami pracy a dyżur powinien być tak zaplanowany, aby jasno wynikało, które godziny są "normalnymi godzinami pracy" w ramach wymiaru (nominału) czasu pracy, a które są godzinami dyżurowymi. Dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy przesądzające (i wystarczające) jest stwierdzenie, że za czas dyżuru medycznego pracownikowi zawsze przysługuje wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe (według art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p.), bez względu na to, czy czas dyżuru spowodował przekroczenie obowiązującego go czasu pracy "w ramach etatu" oraz bez względu, czy pracownik jest zatrudniony w pełnym, czy niepełnym wymiarze czasu pracy. Dla takiego sposobu ustalenia wynagrodzenia za czas dyżuru medycznego (jak za pracę w godzinach nadliczbowych) nie mają też znaczenia przyczyny, dla których nie było możliwe "wypracowanie" obowiązującego pracownika nominału czasu pracy (jest to prawdopodobnie skutek niemożności lub znacznej trudności w ustaleniu takich harmonogramów pracy zawierających planowane dyżury, aby - przy konieczności właściwego udzielania dobowego i

tygodniowego odpoczynku - pracownik w okresie rozliczeniowym wypełnił obowiązujący go wymiar czasu pracy, który może być jednak odpowiednio zmodyfikowany).

Odnosząc powyższą interpretację (za każdą godzinę dyżuru medycznego pracownikowi należy się wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe, bez względu na to, czy czas dyżuru przekracza normalne godziny pracy w pełnym wymiarze, nominale czasu pracy), należy stwierdzić, że przyjęta w pozwanym Instytucie praktyka prowadziła do skutków niezgodnych z przepisami. Polegała ona bowiem na wypłacie powodowi wynagrodzenia liczonego, jak za godziny nadliczbowe (normalnego wynagrodzenia wraz z dodatkami) tylko za godziny dyżurów pełnionych ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy (za pracę "ponad etat"), a nie za wszystkie godziny dyżuru. Inaczej rzecz ujmując, nie wszystkie godziny dyżurów były wynagradzane według art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p. (co wynika z art. 32j ust. 4 ustawy o zoz oraz art. 95 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej), ale niektóre z nich (dopełniające nominal czasu pracy) były wynagradzane w sposób dla powodów mniej korzystny.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną strony pozwanej na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.