

ZAGADNIENIE PRAWNE

W sprawie z powództwa E. S. i M. W. przeciwko [...] Szpitalowi Specjalistycznemu [...] w Ł. o wynagrodzenie za pracę na skutek apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 17 grudnia 2013 r.

Czy przepisy art. 151¹ § 1-3 k.p. i art. 97 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (Dz.U. Nr 112 poz. 654 ze zm.) w sytuacji, kiedy lekarzowi, który nie przepracował w okresie rozliczeniowym pełnej ilości godzin wymaganych do normatywnego czasu pracy zgodnie z art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej, z uwagi na udzielanie mu przez zakład opieki zdrowotnej w czasie normalnego czasu pracy w dni robocze, po dyżurach medycznych, stosownie do treści art. 97 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej, okresów odpoczynku, a któremu wypłacono – za czas pełnienia dyżurów medycznych w zakresie, w jakim czas ten dopełnia ilość godzin normatywnego czasu pracy – wynagrodzenie zasadnicze jak za normalny czas pracy oraz dodatki z tytułu dyżurów medycznych wyliczone zgodnie z treścią art. 151¹ § 1-3 k.p., uzasadniają wypłatę za ten czas dodatkowo wynagrodzenia liczonego według stawki zasadniczej wynagrodzenia dyżurowego?

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy w Ł. uwzględnił powództwo E. S. i M. W. przeciwko [...] Szpitalowi Specjalistycznemu [...] w Ł. i zasądził na ich rzecz dochodzone od pozwanego kwoty, szczegółowo wymienione w sentencji orzeczenia, tytułem wynagrodzenia, nadto orzekł o kosztach

procesu, kosztach sądowych i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd I Instancji ustalił, iż powódki w spornym okresie były pracownikami pozwanego, zatrudnionymi na stanowisku starszego asystenta szpitala.

Powódki pracowały w godzinach od 8 do 15.35, następnie, jeśli pełniły dyżur medyczny pracowały od godziny 15.35 do 8.00 rano. W dni świąteczne oraz wolne dyżur był 24 godzinny - od 8.00 do 8.00. Po dyżurze powódki były zwalniane do domu na mocy polecenia pracodawcy.

Zgodnie z aneksem do Regulaminu wynagradzania pracowników pozwanego, lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny, zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogą być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego. Czas pełnienia dyżuru wlicza się do czasu pracy. Do wynagradzania za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ § 1 – 3 kp. Pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres co najmniej 11 – godzinnego odpoczynku powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego.

Powódki w spornym okresie otrzymywały pełne wynagrodzenie zasadnicze, obliczane tak, jak gdyby pracowały we wszystkie dni w podstawowym czasie pracy od 8 do 15.35, nawet w godzinach, w czasie, których odpoczywały po dyżurze. Oprócz tego otrzymywały wynagrodzenie z tytułu dyżurów w postaci stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego, przy czym pierwsze 7,35 godzin dyżuru taktowano jak wynagrodzenie zasadnicze dotyczące normalnego czasu pracy (lekarz pracuje na dyżurze zamiast następnego dnia, w którym pracowałby zgodnie ze zwykłym harmonogramem) i było ono naliczane zdaniem pracodawcy po raz drugi, ponieważ lekarz już otrzymał całe wynagrodzenie zasadnicze tak, jakby pracował również w tym czasie, w którym odpoczywa po dyżurze, za pozostałe godziny dyżuru powódki otrzymywały wynagrodzenie zasadnicze czysto dyżurowe. Powódki otrzymywały również dodatek z tytułu dyżuru medycznego za wszystkie godziny dyżuru. Następnie pozwany dokonywał „obniżenia” kwoty należnej z tytułu dyżurów o wynagrodzenie za pierwsze 7,35 godzin dyżuru.

Od 1 lipca 2008 r. do czerwca 2011 r. w pozwanym Szpitalu stosowano podwyższone stawki za dyżury medyczne. W wyniku kolejnego porozumienia z

września 2011 r. pomiędzy dyrektorem pozwanego, a lekarzami, podwyższone stawki dyżurowe obowiązywały do końca grudnia 2011 r. System ten miał rekompensować brak zapłaty za zejścia po dyżurze.

Należności powódek za dyżury wynikają z różnicy pomiędzy wynagrodzeniem wypłaconym faktycznie i przeliczonym na podstawie powyższych porozumień.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie powódek jest zasadne i zasądził na ich rzecz żądane kwoty wyrównania wynagrodzenia za dyżury medyczne, które nie były sporne pomiędzy stronami i wynikały z wyliczenia strony pozwanej.

Mając na uwadze treść art.93 ust.1, art.95 ust.1 ust.2 ust.3 ust.5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz. U. nr 112 poz.654 ze zm.) i art. 151¹ § 1-3 Kodeksu pracy Sąd Rejonowy podniósł, iż czas pełnienia dyżuru wlicza się do czasu pracy, jednakże praca w ramach dyżuru medycznego, nawet jeśli czas pracy pracownika miałby przekroczyć z tego powodu przeciętnie 37 godz. i 55 min. na tydzień nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Dyżury mogą być planowane. Jednakże za czas pełnienia dyżuru medycznego pracownikowi zawsze przysługuje wynagrodzenie jak za godziny nadliczbowe, bez względu na to, czy czas dyżuru spowodował przekroczenie obowiązującego go czasu pracy w ramach etatu, czy też nie. Dotyczy to również dyżurów pełnionych przez lekarza zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Tym samym Sąd stwierdził, że dyżur medyczny jest odrębną instytucją prawną zarówno w stosunku do pracy w godzinach nadliczbowych, jak i pracy wykonywanej w ramach podstawowego czasu pracy. Świadczy o tym choćby fakt, że dyżur medyczny stanowi swoiste połączenie „normalnego” wykonywania pracy, gotowości do wykonywania pracy oraz wypoczynku. Wobec tego godziny dyżurowe, które mają swoją specyfikę zarówno co do charakteru pracy jak sposobu wynagradzania, nie mogą stanowić uzupełnienia podstawowego wymiaru czasu pracy, w sytuacji gdy pracownik tego miesięcznego limitu nie wypracowuje. Konsekwencją tego byłoby odmienne liczenie wynagrodzenia za taki dyżur, niezgodne z powołanymi wyżej przepisami na temat sposobu wynagradzania za dyżury medyczne.

Z powyższych względów Sąd uznał, iż praktyka stosowana u pozwanego w spornym okresie była błędna i niezgodna z prawem. W sytuacji, w której powódki, pełniące dyżury medyczne, nie wypracowały obowiązującego je miesięcznego

podstawowego wymiaru czasu pracy (z powodu udzielonych im przez pracodawcę godzin odpoczynku po pełnionym dyżurze), to brakującą ilość godzin do miesięcznego wymiaru czasu pracy pozwany uzupełniał z godzin, podczas których powódki pełniły dyżur medyczny i dochodziło do pomniejszania godzin dyżuru, o przypadające na czas odpoczynku godziny – zejść po dyżurach, wskutek czego wynagrodzenie za godziny dyżuru było obniżane. Jedynie dodatki do wynagrodzenia za dyżury pozwany wypłacał w sposób prawidłowy.

W ocenie Sądu także art. 97 ustawy o działalności leczniczej w żaden sposób nie wpływa na ustalenie wynagrodzenia czy rekompensowania godzin dyżurowych. Ustawodawca nie zawarł bowiem żadnych regulacji w zakresie wpływu okresu odpoczynku na wysokość uzyskiwanego wynagrodzenia, tj. zarówno okresu odpoczynku przypadającego w tej samej dobie, jak i okresu odpoczynku przypadającego w dobie następnej, rozpoczynanego zaraz po dyżurze. Skoro zaś odpoczynek w tej samej dobie w żadnej mierze nie wpływa na wysokość wynagrodzenia, analogicznie powinno się traktować takiego pracownika, u którego okres odpoczynku wykorzystywany jest dopiero w następnej dobie. Wszak pracowników nie należy różnicować w powyższym zakresie. Nie jest więc dopuszczalne, aby fakt korzystania z okresu odpoczynku wpływał na wysokość miesięcznego wynagrodzenia za pracę za czas dyżurów.

Ponadto nie można zaakceptować faktu, aby wysokość wynagrodzenia zasadniczego za pełnione dyżury została pomniejszana o nieprzepracowane godziny (godziny odpoczynku) w sytuacji, w której to sam pracodawca zorganizował taki system i rozkład czasu pracy i to on sam postanowił o zwalnianiu pracowników z obowiązku świadczenia pracy po pełnionym dyżurze. W ocenie Sądu, skoro strona pozwana twierdzi, że w takiej sytuacji powódki są podwójnie wynagradzane, bowiem otrzymują wynagrodzenie za czas, w którym faktycznie nie świadczą pracy, winien tak zorganizować pracę, by miały możliwość świadczenia pracy, zgodnie z ustalonym jej wymiarem, np. poprzez wprowadzenie innego systemu czasu pracy ewentualnie ograniczyć wymiar podstawowego czasu pracy.

Wydając powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy miał na względzie stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 4 czerwca 2013 r., I PK 293/12 oraz w wyroku z dnia 13 listopada 2013 r., I PK 110/13, co do braku możliwości uzupełniania godzin etatowych godzinami przepracowanymi w ramach dyżurów. Wskazał, iż oceny tej nie zmienia wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października

2013 roku (III PK 110/12), stanowiący, między innymi, że lekarz, który godzi się na pełnienie dyżurów w rozmiarze wyłączającym możliwość wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie nabywa prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego powodu w normalnym czasie pracy. Bowiern przywołanym wyrokiem w sprawie I PK 110/13 Sąd Najwyższy powrócił do uprzedniej wykładni tego zagadnienia.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana zarzucając m.in. naruszenie:

- art. 87 § 7 kp oraz art. 80 kp w związku z art. 300 kp oraz 405 kc - poprzez ich niezastosowanie i w konsekwencji uznanie dokonanego zaliczenia części nienależnie wypłaconego powodowi wynagrodzenia zasadniczego na poczet należnego im wynagrodzenia za dyżury medyczne świadczone w danym miesiącu za czynność nieuprawnioną;

- art. 95 ust. 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz. U. 2013 poz. 217.), zgodnie z którym „Czas pełnienia dyżuru wlicza się do czasu pracy” w związku z art. 95 ust. 5 tej ustawy, zgodnie z którym „do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy” poprzez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że godziny dyżuru medycznego nie mogą uzupełniać „pensum” niezbędnego do wypracowania w danym miesiącu w zakresie ilości tych godzin przy zastrzeżeniu, że za każdą (czy to wliczaną do pensum, czy też nie) godzinę dyżuru płacona jest nie tylko podstawa (w postaci stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego) lecz również odpowiedni dodatek dyżurowy.

- art. 80 kp w zw. z art. 97 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że konsekwencją prawa do odpoczynku po dyżurze jest prawo lekarza do otrzymania wynagrodzenia w wyższej wysokości, niż wynika z godzin faktycznie wykonanej przez pracownika pracy - podczas gdy przepis art. 97 ust. 2 powołanej ustawy nie stanowi o jakiegokolwiek korelacji odpoczynku z wynagrodzeniem, a zatem odpoczynek dobowy - również ten udzielany pracownikowi po dyżurze - powinien być neutralny wynagrodzeniowo; według zaś wykładni dokonanej przez sąd pierwszej instancji prawo do odpoczynku po dyżurze prowadzi do bezpodstawnego wzbogacenia pracownika.

Przy rozpoznaniu apelacji przez Sąd Okręgowy w Ł. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyłoniło się zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, a mianowicie: „czy przepisy art. 151¹ § 1-3 k.p. i art. 97 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (Dz.U. Nr 112 poz. 654 ze zm.) w sytuacji, kiedy lekarzowi, który nie przepracował w okresie rozliczeniowym pełnej ilości godzin wymaganych do normatywnego czasu pracy zgodnie z art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej, z uwagi na udzielanie mu przez zakład opieki zdrowotnej w czasie normalnego czasu pracy w dni robocze, po dyżurach medycznych, stosownie do treści art. 97 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej, okresów odpoczynku, a któremu wypłacono - za czas pełnienia dyżurów medycznych w zakresie, w jakim czas ten dopełnia ilość godzin normatywnego czasu pracy - wynagrodzenie zasadnicze jak za normalny czas pracy oraz dodatki z tytułu dyżurów medycznych wyliczone zgodnie z treścią art. 151¹ § 1-3 k.p., uzasadniają wypłatę za ten czas dodatkowo wynagrodzenia liczonego według stawki zasadniczej wynagrodzenia dyżurowego?”

Przedstawiając zagadnienie prawne Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Zgodnie z ustawą z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz. U. nr 112 poz.654 ze zm.) czas pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art.93 ust.1 ustawy o działalności leczniczej). Nadto lekarze zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej mogą być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego (art.95 ust.1 ustawy o działalności leczniczej). Przy czym czas pełnienia dyżuru wlicza się do czasu pracy (art.95 ust.3 ustawy o działalności leczniczej). Do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ § 1-3 Kodeksu pracy (art.95 ust.5 ustawy o działalności leczniczej). Zgodnie natomiast z ust.2 art.95 omawianej ustawy dyżurem medycznym jest wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez osoby, o których mowa w ust. 1, w podmiocie leczniczym wykonującym stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

W myśl art. 151¹ § 1 kp za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1.

Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt. 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (art. 151¹ § 2 kp). Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia (art. 151¹ § 3 kp).

Wobec tego za pracę w czasie dyżuru medycznego przysługuje wynagrodzenie zasadnicze jak i odpowiedni dodatek.

Z kolei zgodnie z art. 97 ust 1-4 ustawy o działalności leczniczej, pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres odpoczynku, o którym mowa w ust. 1, powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. W przypadku uzasadnionym organizacją pracy pracownikowi, o którym mowa w art. 95 ust. 1, przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku, udzielanego w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 14 dni.

W rozpoznawanej sprawie bezspornym jest, że powódki E. S. i M. W. wykonywały pracę w normalnym czasie pracy oraz pełniły dyżury medyczne. Bezpośrednio po każdym dyżurze pozwany nie mógł przydzielić im pracy, z uwagi na prawo do obligatoryjnego odpoczynku w wymiarze 11 godzin. Wskutek tego powódki nie wykonywały pracy przez część normatywnego czasu pracy w okresie

rozliczeniowym. Pozwany zapłacił powódkom wynagrodzenie za każdą przepracowaną godzinę. Przy czym wypłacał powódkom pełne wynagrodzenie zasadnicze, obliczane tak, jak gdyby pracowały we wszystkie dni w podstawowym czasie pracy, nawet w godzinach, w czasie których odpoczywały po dyżurze. Oprócz tego powódkom naliczano wynagrodzenie z tytułu dyżurów w postaci stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego wraz ze stosownym dodatkiem. Jednakże z tego wynagrodzenia pracodawca odliczał powódkom wartość wynagrodzenia naliczonego za okres odpoczynku po dyżurze. Rzeczywiście wypłacane powódkom wynagrodzenia obejmowały więc: całe wynagrodzenie zasadnicze za normalny miesięczny czas pracy oraz wynagrodzenie zasadnicze z dodatkami 50% lub 100% za każdą godzinę dyżuru przekraczającego normatywny czas pracy, a także dodatek 50% lub 100% za czas dyżuru zaliczonego do normalnego czasu pracy. Niewątpliwie przepisy prawa nie ustanawiają wymagań, ani nie precyzują wpływu okresu odpoczynku, na wysokość uzyskiwanego tytułem dyżurów wynagrodzenia. Do rozważenia pozostaje więc kwestia: czy lekarz pełniący dyżur medyczny, który nie przepracował w okresie rozliczeniowym pełnej ilości godzin wymaganych do normatywnego czasu pracy, z uwagi na udzielenie mu przez placówkę leczniczą okresu odpoczynku po dyżurze w okresie normalnego czasu pracy, zachowuje za okres dyżuru w zakresie jakim uzupełnia on podstawowy czas pracy prawo do wynagrodzenia zasadniczego, jeśli wypłacono mu wynagrodzenie zasadnicze za cały normatywny czas pracy, wynagrodzenie zasadnicze za dyżur ponad podstawowy czas pracy i stosowne dodatki za wszystkie godziny dyżuru.

Możliwe są dwa rozwiązania powyższego zagadnienia.

Według pierwszego stanowiska, za którym optuje strona pozwana, wypłata lekarzom pełniącym dyżury medyczne całego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, w tym również za czas niewykonywania pracy w normalnym czasie pracy, a ponadto za czas dyżurów w części przekraczającej wymiar normalnego czasu pracy wynagrodzenia zasadniczego ze stosownymi dodatkami, zaś za czas dyżurów w części zaliczonej do normalnego czasu pracy uzupełnienie wypłaconego nienależnego wynagrodzenia zasadniczego za dni niewykonywania pracy, dodatkami przysługującymi za dyżurowanie, nie uszczupla w sposób sprzeczny z prawem wynagrodzenia pracownika. Za okres niewykonywania pracy – za okres odpoczynku

po dyżurze - lekarze nie nabywają bowiem prawa do wynagrodzenia.

Na tym stanowisku stanął także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 października 2013 r. 2013 r. w sprawie sygn. akt. II PK 110/12, LEX 1396438. Powyższe orzeczenie zapadło niemalże w takim samym stanie faktycznym, jak w sprawie niniejszej, z tym że we wskazanym przypadku powodowie dochodzili wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy – okres odpoczynku po dyżurze, nie zaś, jak na gruncie rozpoznawanej sprawy, części wynagrodzenia zasadniczego za dyżury.

W świetle wskazanego orzeczenia lekarz, który godzi się na pełnienie dyżurów w rozmiarze wyłączającym możliwość wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie nabywa prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego powodu w normalnym czasie pracy (art. 80 i art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 32ja ust. 1 ustawy z 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej).

W uzasadnieniu swego stanowiska Sąd Najwyższy podniósł, iż ustawa o zakładach opieki zdrowotnej (podobnie jak w chwili obecnej ustawa o działalności leczniczej - uwaga Sądu Okręgowego) nie reguluje kwestii prawa lekarza do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Na mocy art. 5 k.p. stosuje się więc w tym przedmiocie Kodeks pracy. Ustanawia on w art. 80 zasadę, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, zaś za czas jej niewykonywania pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W sprawie tym przepisem jest art. 81 § 1 k.p., przyznający pracownikowi prawo do wynagrodzenia (w wysokości szczegółowo w nim określonej) za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Nie można więc podzielić stanowiska, że pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy na podstawie zasady ryzyka pracodawcy, skoro art. 80 k.p. do wywołania tego skutku wymaga przepisu prawa pracy. Powołana zasada ryzyka gospodarczego pracodawcy jest bowiem pojęciem ogólnym, sformułowanym przez doktrynę i orzecznictwo na podstawie analizy przepisów Kodeksu pracy. Przepisy zaś określają granice tego ryzyka, w tym przypadku art. 81 § 1 k.p. czyni to przez wprowadzenie gotowości pracownika do wykonywania pracy, jako drugiej przesłanki - obok przeszkody dotyczącej pracodawcy - nabycia prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy.

Możliwym jest więc zaliczenie zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego w części wypłaconej za czas niewykonywania pracy, na poczet należnego pracownikowi wynagrodzenia za czas pracy rzeczywiście wykonanej w postaci dyżurowania. W znaczeniu prawnym wypłacane powodom miesięczne wynagrodzenie zasadnicze składało się bowiem z dwóch części. Częściowo było to wynagrodzenie, do którego pracownicy nabyli prawo z tytułu wykonywania pracy w normalnym czasie pracy, zaś częściowo było to świadczenie nienależne za czas niewykonywania pracy z powodu nieobecności w pracy. Takie świadczenie nienależne może zaś być przez pracodawcę zaliczone na poczet świadczenia należnego pracownikowi, co nie stanowi naruszenia zakazu potrąceń z wynagrodzenia pracownika przewidzianego w art. 87 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., I PK 195/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 260). Dopuszczalność tego zaliczenia w omawianym stanie faktycznym, zdaniem Sądu Najwyższego wynika także z art. 87 § 7 k.p. Stanowi on, że z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Skoro na mocy tego przepisu pracodawca może samodzielnie odliczyć z wynagrodzenia kwoty wypłacone za czas nieobecności w poprzednim terminie, to tym bardziej może tych kwot nie wypłacać za nieobecności w miesiącu, w którym następuje wypłata i zaliczyć je na poczet świadczenia należnego pracownikowi.

Tym samym, w ocenie Sądu Najwyższego, nie można zgodzić się z twierdzeniem powodów, że bez podstawy prawnej ich wynagrodzenie zostało zmniejszone. Pogląd o zmniejszeniu wynagrodzenia opiera się bowiem na błędnym przekonaniu, że samo pozostawanie w stosunku pracy, jest przesłanką wystarczającą do nabycia prawa do wynagrodzenia za przewidziany w ustawie i umowie wymiar czasu pracy. Tymczasem wymiar ten oznacza czas, w którym pracodawca ma prawo żądać wykonywania pracy przez pracownika i zarazem ma obowiązek umożliwienia mu tego, zaś pracownik ma obowiązek wykonywania pracy lub przynajmniej pozostawania w dyspozycji pracodawcy (art. 22 § 1 w związku z art. 128 § 1 k.p.). Z samego wymiaru czasu pracy nie wynika prawo pracownika do wynagrodzenia. Prawo do niego zależy od rzeczywistego zachowania stron stosunku pracy. Powodowie nie spełnili przesłanek nabycia prawa do wynagrodzenia przewidzianych w art. 80 i 81 § 1 k.p. (obok przeszkody leżącej po stronie

pracodawcy brak było ich gotowości do pracy bo przez dłuższy czas godzili się na pełnienie dyżurów w wymiarze znacznie przekraczającym przeciętną maksymalną tygodniową normę czasu pracy i mieli świadomość, iż obligatoryjne okresy odpoczynku po dyżurach uniemożliwiają wypełnienie pełnej normy podstawowego czasu pracy), czyli to nie pozwany "zmniejszył" im wynagrodzenie, lecz oni go nie nabyli za czas rzeczywiście nieprzepracowany w ustalonym stanie faktycznym.

Sąd Najwyższy wskazał także, iż zastosowana przez pozwanego, konstrukcja fikcyjnego zaliczenia części godzin faktycznie pełnionych dyżurów w miejsce godzin nieprzepracowanego normalnego czasu pracy, celem jego uzupełnienia do pełnego wymiaru (analogiczna jak w rozpoznawanej sprawie) - rozpatrywana z punktu widzenia prawa lekarzy do wynagrodzenia - jedynie zbędnie skomplikowała sytuację prawną. Zamiast bowiem po prostu płacić powodowi wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną w ramach normalnego czasu pracy i w ramach dyżurów (art. 80 zdanie pierwsze k.p.), pozwany płacił im nienależne wynagrodzenie za nieprzepracowaną część normalnego czasu pracy i jednocześnie - dla uniknięcia dwukrotnego płacenia za ten sam czas - to nienależne wynagrodzenie zaliczył, jako wynagrodzenie zasadnicze za dyżur i uzupełnił je o należne dodatki 50% lub 100%. Ta fikcyjna klasyfikacja części pracy powodów była też nieprzydatna dla pozwanego, także w odniesieniu do ewidencji czasu pracy lekarzy (art. 32ja ust. 3 ustawy o zoz). Ewidencja ta musi bowiem wykazywać rzeczywistą liczbę godzin przepracowanych w normalnym czasie pracy i w czasie dyżurów. W tym zakresie i dla ustalenia okresów odpoczynku czas dyżuru wlicza się do czasu pracy (art. 32j ust. 2 tej ustawy).

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, w świetle powyższego poglądu brak podstaw do wypłaty lekarzowi, który nie przepracował w okresie rozliczeniowym normatywnego czasu pracy, z uwagi na udzielenie mu przez placówkę leczniczą okresu odpoczynku w dniówce roboczej po dyżurze, wynagrodzenia zasadniczego za okres dyżuru w zakresie jakim uzupełnił on podstawowy czas pracy, jeśli na poczet tego wynagrodzenia zaliczono mu wynagrodzenie zasadnicze naliczone za czas niewykonywania pracy, w związku z koniecznością odbycia tego wypoczynku. W istocie bowiem lekarze winni otrzymywać wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną zarówno w ramach normalnego czasu pracy jak i w ramach dyżurów. Za okres niewykonywania pracy - okres odpoczynku po dyżurze - lekarze nie nabywają zaś prawa do wynagrodzenia. I choć czas dyżuru wlicza się do czasu pracy jedynie celem wykazania rzeczywistej liczby godzin pracy i dla ustalenia okresów

odpoczynku i tym samym nie może on uzupełniać normatywnego czasu pracy, to nie zmienia to faktu, że pracodawca jest uprawniony do zaliczenia świadczenia nienależnego na poczet świadczenia należnego pracownikowi. Zaznaczyć należy też, że chociaż wynagrodzenie pracownika chociaż składa się z różnych składników np.: wynagrodzenia zasadniczego, premii, nagród, wynagrodzenia za nadgodziny, wynagrodzenia za dyżury, stanowi ono integralną całość. Dlatego też opłacenie pracy za dyżur, wynagrodzeniem inaczej nazwanym, jednakże de facto mającym taki charakter, nie może prowadzić do ujemnych konsekwencji i twierdzenia, że wynagrodzenia należnego nie wypłacono. Orzecznictwo sądowe dopuszcza możliwość zastąpienia określonego świadczenia innym, jednak świadczenie to musi odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w tych godzinach. Świadczenie znacznie odbiegające od świadczenia należnego na ogólnych zasadach jest nieprawidłowe, co w konsekwencji nie pozbawia pracownika roszczenia o ewentualne wyrównanie należności (por. odpowiednio wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 grudnia 1995 r., III APr 71/95, OSA 1996 nr 11-12, poz. 34, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2006 II PK 366/05 LEX nr 328165 wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2006 r. I PK 40/06 OSNP 2007/15-16/212, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1979 r., I PRN 42/79, OSNPG 1971 nr 11, poz. 58, s. 21; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1977 r., I PRN 107/76, OSNCP 1977 nr 9, poz. 171). Wobec tego dopiero brak zapłaty za pracę faktycznie wykonaną uprawnia do wystąpienia ze stosownym roszczeniem. Stosowanie innego wynagrodzenia za dyżury w sytuacji, gdy wynagrodzenie to nie jest niższe od wynagrodzenia określonego w art. 151¹ § 1 – 3 kp. kodeksu pracy, wydaje się więc być uprawnione. Wobec tego zabieg potrącenia wynagrodzenia nienależnie naliczonego za czas rzeczywiście nieprzepracowany w związku z obligatoryjnym wypoczynkiem z wynagrodzenia należnego tytułem wypracowanych dyżurów nie jest sprzeczny z prawem.

Według drugiego poglądu, przyjętego przez Sąd Rejonowy, do którego skłania się również Sąd Okręgowy, 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 - nominalnie czasu pracy, czy też nie. Czas dyżuru medycznego stanowi bowiem odrębną kategorię prawną pracy ponadnormatywnej i odrębną od „zwykłego” część

czasu pracy. Wobec tego praktyka polegająca na wypłacie lekarzom świadczącym pracę, także w ramach dyżurów medycznych (w tym powódkom), wynagrodzenia liczonego jak za godziny nadliczbowe tj. 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, prowadzi do nieuprawnionego ukształtowania ich wynagrodzenia w sposób mniej korzystny.

Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 czerwca 2013 r. w sprawie sygn. akt I PK 293/12 LEX nr 1365622.

W świetle powyższego orzeczenia 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. Za czas dyżuru medycznego pracownikowi zawsze przysługuje wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe (według art. 151¹§ 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).

W przedmiotowej sprawie stan faktyczny był co do istoty taki sam jak w sprawie niniejszej, a powodowie podobnie jak na gruncie rozpatrywanego przypadku dochodzili wyrównania wynagrodzenia za pracę wykonaną podczas dyżurów medycznych.

W uzasadnieniu wskazanego stanowiska Sąd Najwyższy podniósł, iż w myśl art. 32g ust. 1 ustawy o zoz (która utraciła moc z dniem 1 lipca 2011 r., ale miała zastosowanie w stanie faktycznym rozpatrywanej 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. 151³), ani dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników kadry zarządzającej zakładem pracy (art. 151⁴). Natomiast - i to, zdaniem Sądu Najwyższego jest najważniejsze - wynagrodzenie za czas dyżuru medycznego powinno być ustalane według zasad przewidzianych w art. 151¹ § 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).

W ocenie Sądu Najwyższego z 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. 151¹ § 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 więc

"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).

W świetle tych okoliczności, zdaniem Sądu Okręgowego nie jest dopuszczalną praktyką polegającą na zaliczaniu lekarzowi pełniącemu dyżur medyczny, na poczet wynagrodzenia należnego z tego tytułu, wynagrodzenia zasadniczego naliczonego za czas niewykonywania pracy w okresie wypoczynku po dyżurze. Bezsprzecznie bowiem dyżurem medycznym jest wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez pracowników wykonujących zawód medyczny (art. 95 ust 2 ustawy o działalności leczniczej), zaś za czas dyżuru medycznego pracownikowi zawsze przysługuje wynagrodzenie, jak za godziny nadliczbowe (według art. 151¹ § 1-3 k.p.). Nieistotnym jest przy tym, czy czas dyżuru spowodował przekroczenie obowiązującego go czasu pracy czy nie i z jakich przyczyn. Normalne godziny pracy lekarza i dyżur medyczny to czas pracy, jednakże o zupełnie innym charakterze. Kategorie te zarówno w harmonogramach czasu pracy jak i pod względem wynagrodzenia, celem umożliwienia wypracowania pracownikowi normatywnego czasu pracy nie mogą być traktowane zamiennie. Wobec tego udzielenie okresu odpoczynku, po okresie dyżuru w czasie dniówki roboczej, które spowodowało brak wypracowania przez lekarza normatywnego czasu pracy, nie może mieć wpływu na wysokość należnego mu z tytułu dyżuru wynagrodzenia. W konsekwencji wypłata wynagrodzenia za czas nieprzepracowany wobec polecenia pracodawcy odbycia obowiązkowego odpoczynku po dyżurze w okresie zaplanowanej dniówki roboczej, obciąża podmiot leczniczy.

W ocenie Sądu Okręgowego podkreślić należy też, że właściwe zorganizowanie procesu pracy, w tym zapewniające pełne wykorzystanie przez

pracowników czasu pracy, obciąża pracodawcę i to on ponosi skutki tej organizacji, jak też związane z tym ryzyko gospodarcze. Pracownik nie może ponosić skutków niewłaściwego zorganizowania jego czasu pracy, a odbywanie dyżurów medycznych i obligatoryjnego odpoczynku po dyżurach w dniówce roboczej, nie może skutkować obniżeniem należnego pracownikowi wynagrodzenia. Faktem jest, że zgodnie z art. 80 k.p., pracownikowi należy się wynagrodzenie za pracę wykonaną. Wobec tego powiązanie prawa do wynagrodzenia z faktycznym wykonywaniem pracy wskazuje, że nie samo pozostawanie w stosunku pracy, lecz faktyczne wykonanie pracy jest tytułem prawnym do obliczenia i wypłaty wynagrodzenia. Samo pozostawanie w stosunku pracy, bez świadczenia pracy, co do zasady nie stanowi więc podstawy do roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za pracę, poza wyjątkowymi przypadkami uregulowanymi odrębnie (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 7 marca 2013 r. III APa 29/12 LEX nr 1293065). Niemniej jednak organizowanie wykonywania pracy przez pracowników jest prawem i obowiązkiem pracodawcy. Obciążenie w przeważającej mierze pracodawcy, w ramach stosunku pracy, ryzykami: produkcyjnym, osobowym, gospodarczym i socjalnym wynika z konstrukcyjnego przypisania mu roli decyzyjnej w różnych aspektach realizacji tego stosunku prawnego. Pracownik nie powinien ponosić konsekwencji zdarzeń, na które nie ma wpływu, wynikających z decyzji pracodawcy, siły wyższej albo zdarzeń losowych. To założenie jest przyczyną ustanowienia wyjątków od reguły zapłaty za faktycznie wykonaną pracę. Jeden z nich wynika z art. 81 kp który stanowi, iż pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Zdaniem Sądu Okręgowego przeszkodą tego rodzaju jest polecenie pracodawcy odbywania dyżurów medycznych w wymiarze nie pozwalającym na wypracowanie normatywnego czasu pracy i polecenie odbycia odpoczynku w zaplanowanej harmonogramowo dniówce roboczej. Pracownik zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy doznaje przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy (art. 81 § 1 k.p.) i z tego tytułu przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości określonej w tym przepisie.

(wyrok SN 16-06-2005 I PK 260/04 OSNP 2006/9-10/145). Nie można przy tym przyjąć, iż w takich okolicznościach osoby pełniące dyżury medyczne nie pozostawały w gotowości do pracy. Ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. (wyrok SN 13-12-2007 I PK 149/07 OSNP 2009/3-4/35, wyrok SN16-06-2005 I PK 260/04 OSNP 2006/9-10/145). Gotowość do pracy to stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą i czasem, na godzeniu się na ograniczenie tejże wolności na rzecz i przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 9 maja 1959 r., II CR 262/59, PiZS 1960, nr 7, s. 62). Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. (wyrok SN 14-12-2009 I PK 115/09 LEX nr 577683) Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. należy rozumieć stan, w którym pracownik może na wezwanie pracodawcy niezwłocznie podjąć pracę. (por. wyrok SN z dnia 2 września 2003 r., I PK 345/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 308). Brak świadczenia pracy w dniówkach roboczych przez dłuższy czas z uwagi na konieczność odpoczynku po dyżurze nie oznacza, że pracownik nie był gotowy do jej wykonywania. Także fakt, że pracownik ma świadomość, iż obligatoryjne okresy odpoczynku po dyżurach uniemożliwiają wypełnienie pełnej normy podstawowego czasu pracy, zdaniem Sądu Okręgowego, sam w sobie tej okoliczności nie wyklucza. W rozpatrywanych stanach faktycznych, pracownicy świadczyli generalnie pracę w podstawowym wymiarze czasu pracy i na polecenie pracodawcy na dyżurach. Taki model pracy był bowiem wymuszany jej organizacją. Przy czym praca w podstawowym systemie czasu pracy była pracą uzgodnioną i dorozumianą. Jedynie polecenie pracodawcy odbycia dyżuru i odpoczynku po dyżurze, powodowało, że pracownicy nie świadczyli jak zwykle pracy w podstawowym wymiarze. Wobec tego nie sposób zakładać, iż także po dyżurach lekarze nie byli gotowi do wykonywania pracy w normalnie obowiązującym ich podstawowym systemie czasu pracy, skoro przede wszystkim do pracy w tym systemie, byli w drodze umów o pracę zobligowani. Pracy tej nie wykonywali tylko z uwagi na polecenie odbycia obligatoryjnego odpoczynku. Przy czym brak każdorazowej manifestacji tej gotowości, nie może dziwić, skoro praca w tym zakresie należała do podstawowych obowiązków pracowników medycznych.

Nadto byłaby niezrozumiała wobec kategorycznego nakazu pracodawcy, odbycia stosownego odpoczynku po dyżurze. Dlatego zdaniem Sądu Okręgowego przyjęcie, że gotowość do pracy pracowników w „normalnym” trybie, z uwagi na działania pracodawcy, była obiektywnie wyłączona nie wydaje się być słuszna. Za czas niewykonywania pracy po dyżurze z uwagi na obligatoryjny odpoczynek, także z tych przyczyn, lekarze winni więc zachowywać prawo do wynagrodzenia.

Podkreślenia wymaga też, iż przyjęcie w tych okolicznościach stanowiska odmiennego, tj. uznanie, że zła organizacja czasu pracy przez pracodawcę, powodująca brak wypracowania normatywnego czasu pracy przez pracownika, wobec konieczności odbywania dyżurów medycznych i związanych z nimi okresów odpoczynku, powoduje brak nabycia prawa do wynagrodzenia zasadniczego, za okres faktycznie z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy nieprzepracowany, pociąga za sobą dalej idące i ważne konsekwencje. Postanowienia umowy o pracę gwarantujące pracownikowi czas pracy w pełnym wymiarze i wynagrodzenie za pracę w wysokości odpowiadającej temu wymiarowi, w tym stanie rzeczy, pozostawały by de facto fikcją. Ponadto brak wypracowania wynagrodzenia zasadniczego za nominalny czas pracy, wpływa na wysokość wszystkich pochodnych tego wynagrodzenia i nabycie do nich prawa przez pracownika, w zmniejszonej wysokości. Z tych także względów pogląd ten nie może zostać zaakceptowany.

Stanowisko, iż czas pracy lekarza nie może być traktowany jako całość zarówno z uwagi na specyfikę pracy na dyżurze jak i odrębność zasad jego wynagradzania, znajduje także oparcie w kolejnym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2013 r. w sprawie I PK 110/13 LEX 1385858 G.Prawna 2013/220/9.

W świetle powołanego orzeczenia jeśli w harmonogramie pracy został wskazany dyżur, to po jego odbyciu przez zatrudnionego, nie można części jego godzin zaliczyć do pracy w nominalnym czasie i wypłacać za nie tylko wynagrodzenie zasadnicze. Należy się wówczas także dodatek za dyżur wypłacany w wysokości jak za godziny nadliczbowe.

Wydając powyższe rozstrzygnięcie Sąd Najwyższy przyjął interpretację wyrażoną już w przywoływanym wyroku z dnia 4 czerwca 2013 r. w sprawie sygn. akt I PK 293/12, iż 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, nominalnie czasu pracy.

Mając to na uwadze wskazał, że przyjęta w pozwanym szpitalu praktyka polegająca na wypłacie powodowi wynagrodzenia liczonego, jak za godziny nadliczbowe, tylko za godziny dyżurów pełnionych ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy (za pracę "ponad etat"), a nie za wszystkie godziny dyżuru, prowadziła do skutków niezgodnych z przepisami. Nie wszystkie godziny dyżurów były wynagradzane według art. 151¹ § 1-3 k.p. (co wynika z art. 32j ust. 4 ustawy o zoz), ale niektóre z nich (dopełniające nominal czasu pracy) były wynagradzane w sposób dla powoda mniej korzystny. Z tego względu powodowi należało się od pozwanego pracodawcy wyrównanie bezpodstawnie zaniżonego wynagrodzenia za pełnione dyżury.

Zdaniem Sądu Najwyższego okoliczność, że powód w ciągu miesiąca nie wypracowywał pełnej etatowej normy czasu pracy (7 godzin 35 minut na dobę i 37 godzin 55 minut tygodniowo), nie uprawniała pracodawcy do stosowania praktyki polegającej na dopełnianiu nieprzepracowanego czasu etatowego, godzinami wypracowanymi na dyżurach medycznych i w efekcie na niewypłacaniu za część godzin dyżurowych, odbytych zgodnie z harmonogramami, wynagrodzenia ustalonego zgodnie z art. 151¹ § 1-3 k.p. w związku z art. 32j ust. 4 ustawy o zoz. Nie jest natomiast prawnie dopuszczalne wyznaczenie określonych godzin dyżuru medycznego dla lekarza, a potem - już po odbyciu przez lekarza dyżuru - rozliczenie części godzin dyżurów, jak "zwykłych" godzin nominalnego czasu pracy. Godziny dyżuru stanowią bowiem odrębną część czasu pracy i muszą być wydzielone w harmonogramie czasu pracy, zaś po ich wykonaniu nie wolno tej kwalifikacji zmieniać. Właściwe zorganizowanie procesu pracy, w tym zapewniające pełne wykorzystanie przez pracowników czasu pracy, obciąża przy tym pracodawcę i to on ponosi skutki tej organizacji, jak też związane z tym ryzyko gospodarcze.

W powyższym wyroku Sąd Najwyższy potwierdził przyjętą zarówno w wyroku z dnia 4 czerwca 2013 r. I PK 293/12, jak i w wyroku z dnia 8 października 2013 r. II PK 110/12, linię orzeczniczą, że czas dyżuru wlicza się do czasu pracy jedynie celem wykazania rzeczywistej liczby godzin pracy i dla ustalenia okresów odpoczynku i tym samym nie może on uzupełniać normatywnego czasu pracy. Normalne godziny pracy lekarza i dyżur medyczny to bowiem czas pracy o zupełnie innym charakterze. Wobec tego części godzin dyżuru nie można zaliczyć do pracy w nominalnym czasie. I choć na wstępie uzasadnienia wskazanego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy zastrzegł, iż rozpoznawana przez niego sprawa dotyczyła wyłącznie wynagrodzenia, jakie powodowi powinno przysługiwać za pracę wykonaną w czasie

dyżurów medycznych (w przeszłości, w zamkniętym przedziale czasowym) według harmonogramów ustalonych przez pracodawcę, nie dotyczyła zaś wynagrodzenia zasadniczego za normalną pracę wynikającą z obowiązującego powoda rozkładu czasu pracy, kwestii jego ewentualnego obniżenia wobec niewypracowania pełnego nominału czasu pracy, oceny czy część wynagrodzenia zasadniczego została powodowi wypłacona nienależnie i czy może podlegać zwrotowi, bądź "rozliczeniu" (zaliczeniu na poczet, potrąceniu) z wynagrodzeniem za pracę w czasie dyżurów medycznych, to jednak wyraźnie zaznaczył, iż właściwe zorganizowanie procesu pracy, w tym zapewniające pełne wykorzystanie przez pracowników czasu pracy, obciąża pracodawcę i to on ponosi skutki tej organizacji, jak też związane z tym ryzyko gospodarcze. W związku z tym wydaje się, że w orzeczeniu tym, podobnie jak wyroku z dnia 4 czerwca 2013 r. w sprawie sygn. akt I PK 293/12, Sąd Najwyższy zaakceptował równoczesne uzyskanie przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego, za nieprzepracowany normalny czas pracy oraz za czas rzeczywiście pełnionego dyżuru. Tym samym czas dyżuru medycznego nie może uzupełniać normatywnego czasu pracy, a ze względu na jego odrębności i specyfikę wynagrodzenie z tego tytułu musi być rozliczane odrębnie od wynagrodzenia za nominalny czas pracy, którego nie wypracowanie z uwagi na niewłaściwe zorganizowanie procesu pracy obciąża pracodawcę.

W ocenie Sądu Okręgowego, z uwagi na te okoliczności, brak podstaw do twierdzenia, iż lekarzowi, który nie przepracował w okresie rozliczeniowym normatywnego czasu pracy, z uwagi na udzielenie mu przez placówkę leczniczą okresu odpoczynku w dniówce roboczej po dyżurze, nie należy się wynagrodzenie zasadnicze za okres dyżuru w zakresie jakim uzupełnił on podstawowy czas pracy, jeśli na poczet tego wynagrodzenia zaliczono mu wynagrodzenie zasadnicze naliczone za czas niewykonywania pracy spowodowany koniecznością odbycia tego wypoczynku.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Okręgowy w Ł., działając na podstawie art. 390 kpc uznał za konieczne przedstawienie Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, sformułowanego w sentencji postanowienia.