

Sygn. akt VI P 449/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Karolina Szerel

Protokolant Anna Wieremiejuk

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2013 r. w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa T. M. i L. W.

przeciwko (...) Szpitalowi (...) w B.

o zapłatę

I. Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powoda T. M. kwotę 10.695,70 zł (dziesięć tysięcy sześćset dziewięćdziesiąt pięć złotych i siedemdziesiąt groszy) brutto z ustawowymi odsetkami w wysokości w stosunku rocznym od kwot:

- 368,70 zł - 13 % od dnia 11 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 460,90 zł - 13 % od dnia 11 września 2010 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 186,10 zł - 13 % od dnia 11 października 2010 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 386,60 zł - 13 % od dnia 11 listopada 2010 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 405,90 zł - 13 % od dnia 11 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 102,40 zł - 13 % od dnia 11 lutego 2011 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 411,70 zł - 13 % od dnia 11 marca 2011 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 623,60 zł - 13 % od dnia 11 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 411,70 zł - 13 % od dnia 11 maja 2011 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 487,90 zł - 13 % od dnia 11 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 292,70 zł - 13 % od dnia 11 lipca 2011 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 195,10 zł - 13 % od dnia 11 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.

- 307,30 zł - 13 % od dnia 11 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 984,40 zł - 13 % od dnia 11 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 820,30 zł - 13 % od dnia 11 lutego 2012 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 492,20 zł - 13 % od dnia 11 marca 2012 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 469,80 zł - 13 % od dnia 11 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 692,30 zł - 13 % od dnia 11 maja 2012 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 492,20 zł - 13 % od dnia 11 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 1.007,60 zł - 13 % od dnia 11 lipca 2012 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 1.096,30 zł - 13 % od dnia 11 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.

II. Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powoda L. W. kwotę 10.092,30 zł (dziesięć tysięcy dziewięćdziesiąt dwa złote i trzydzieści groszy) brutto z ustawowymi odsetkami w wysokości w stosunku rocznym od kwot:

- 256,70 zł - 13 % od dnia 11 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 770,10 zł - 13 % od dnia 11 września 2010 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 1.280,10 zł - 13 % od dnia 11 października 2010 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 1.340,40 zł - 13 % od dnia 11 listopada 2010 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 1.407,60 zł - 13 % od dnia 11 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 1.280,10 zł - 13 % od dnia 11 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 1.407,60 zł - 13 % od dnia 11 lutego 2011 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 1.125,30 zł - 13 % od dnia 11 marca 2011 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.
- 1.224,40 zł - 13 % od dnia 11 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.

III. Odstępuje od obciążania pozwanego opłatami od pozwów, których powodowie nie mieli obowiązku uiścić.

IV. Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powoda T. M. kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

V. Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powoda L. W. kwotę 1.800 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

VI. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.220 zł.

VII. Wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.695zł.

Sygn. akt VI P 449/13

UZASADNIENIE

Powód T. M. pozwem skierowanym przeciwko (...) Szpitalowi (...) w B., po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska, wniósł o zasądzenie kwoty 10.695,70 zł złotych tytułem częściowego wyrównania wynagrodzenia za dyżury medyczne, niewypłaconego w okresie od 17 lipca 2010 roku do 31 lipca 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot, od 11-tego następnego miesiąca po danym miesiącu (modyfikacja powództwa k. 129-130, protokół k. 131-132).

Powód L. W. pozwem skierowanym przeciwko (...) Szpitalowi (...) w B., po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska, wniósł o zasądzenie kwoty 10.092,30 złotych tytułem częściowego wyrównania wynagrodzenia za dyżury medyczne, niewypłaconego w okresie od 17 lipca 2010 roku do 31 marca 2011 roku wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot, od 11-tego następnego miesiąca po danym miesiącu (modyfikacja powództwa k. 129-130, protokół k. 131-132).

Powodowie w uzasadnieniu swoich stanowisk wskazali, że w spornym okresie byli zatrudnieni u pozwanego w Klinice (...) na podstawie umowy o pracę, powód T. M. w charakterze asystenta jako lekarz anestezjolog w wymiarze czasu pracy 0,7 etatu, zaś powód L. W. w charakterze starszego asystenta jako lekarz anestezjolog w pełnym wymiarze czasu pracy. Obaj lekarze wykonywali pracę w podstawowym czasie pracy, powód T. M. w godzinach od 8:00 do 13:18 (5 godz. 18 min), natomiast powód L. W. w godzinach od 8:00 do 15:35 (7 godz. 35 min). W spornym okresie, poza „normalnymi” godzinami pracy pełnili również dyżury medyczne. W dni robocze dyżury rozpoczynały się o godzinie 15:35 (a więc bezpośrednio po pracy) i trwały do godziny 8:00 następnego dnia, zaś w dni wolne od pracy dyżury rozpoczynały się od godz. 8:00 i trwały do godz. 8:00 dnia następnego. Średnio każdy z powodów pełnił po 4 dyżury w miesiącu, z których przeciętnie 3 kończyły się w dni robocze. Bezpośrednio po każdym dyżurze powodom przysługiwało 11 godzin odpoczynku. Z tytułu pełnionych dyżurów przysługiwało im dodatkowe wynagrodzenie. Jednak w ocenie powodów wynagrodzenie, jakie powinni otrzymać w spornym okresie z tytułu pełnionych dyżurów zostało przez pracodawcę zmniejszone. Powodowie twierdzili, że pracodawca pomniejszył im wynagrodzenia z tytułu sprawowanych dyżurów o godziny pracy na „normalnym” etacie przypadające w tym samym czasie. Powodowie podnieśli, iż fakt, że niezależnie od swojej woli, musieli korzystać z 11 godzinowego odpoczynku obowiązującego po każdym zakończonym dyżurze, nie może stanowić podstawy do obniżenia wynagrodzenia za pracę w podstawowym czasie pracy, ani za pracę na dyżurze medycznym. Pozwany winien był wypłacić wynagrodzenie z obu tytułów w pełnej wysokości (k. 2-5, 33-36).

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazem z dnia 25 lipca 2013 roku w sprawie VI Np 212/13 oraz nakazem z dnia 25 lipca 2013 roku w sprawie VI Np 208/13 uwzględnił oba powództwa w całości (k.14, 44).

Pozwany (...) Szpital (...) w B. złożył sprzeciwy od tych nakazów zapłaty, w których wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany wyjaśnił, że, zgodnie z obowiązującymi przepisami szpital, wliczając dyżur medyczny do czasu pracy powodów, zliczał ilość godzin faktycznie przez nich przepracowanych w danym miesiącu. Za wszystkie godziny faktycznie przepracowane powodom było wypłacane normalne wynagrodzenie. Oprócz tego, za godziny przepracowane w ramach dyżuru medycznego, wypłacane były dodatki, jak za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie pozwanego, dyżury nie są odrębnie wynagradzane, lecz wlicza się je do czasu rzeczywiście przepracowanego w danym okresie rozliczeniowym. W szpitalu nie prowadzi się już oddzielnych kart dyżurów, tylko jedną kartę pracy, na podstawie której wycicha się miesięczne wynagrodzenie poszczególnych pracowników, w tym powodów. Pozwany

podniósł też, że przeprowadzona w szpitalu kontrola nie wykazała żadnych nieprawidłowości w sposobie wyliczania powodom wynagrodzenia (k. 19-20, 49-50).

Z uwagi na podobieństwo obu powództw, tożsamość twierdzeń powodów oraz osoby pozwanego, Sąd uznał za zasadne połączenie obu spraw (VI P 449/13 i VI P 453/13) do łącznego rozpoznania, w oparciu o art. 219 k.p.c.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Bezsporne w sprawie jest, że powodowie są zatrudnieni w pozwanym zakładzie opieki zdrowotnej, powód T. M. w charakterze asystenta jako lekarz anestezjolog w wymiarze czasu pracy 0,7 etatu, zaś powód L. W. w charakterze starszego asystenta jako lekarz anestezjolog w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej z dnia 15 kwietnia 2011 roku powodowie wykonują pracę w podstawowym czasie pracy, powód T. M. w godzinach od 8:00 do 13:18 zaś powód L. W. w godzinach od 8:00 do 15:35. Z tego tytułu powodowie, co miesiąc, otrzymują wynagrodzenie zasadnicze w wysokości: powód T. M. – 3.220 złotych, a powód L. W. – 4.695 złotych. W spornych okresach powodowie oprócz pracy w podstawowym wymiarze czasu pracy pełnili również dyżury medyczne (na podstawie art. 95 ustawy o działalności leczniczej, a poprzednio na podstawie art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej). W dni robocze dyżury rozpoczynały się o godz. 15:35, a kończyły o 8:00 następnego dnia. W dni wolne od pracy dyżur rozpoczynał się o godz. 8:00 i trwał do godz. 8:00 następnego dnia.

Wskazane powyżej okoliczności, w tym fakt pełnienia przez powodów dyżurów oraz ich ilość, nie były kwestionowane przez strony. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się zaś do ustalenia prawidłowości wypłacania powodom wynagrodzenia za dyżury medyczne za okres objęty pozwem, tj. na rzecz powoda T. M. za okres od 17 lipca 2010 roku do 31 lipca 2012 roku i na rzecz powoda L. W. za okres od 17 lipca 2010 roku do 31 marca 2011 roku. Zadaniem Sądu było zatem zbadanie, czy miesięczne wynagrodzenie powodów za dyżury medyczne było pomniejszone o wartość liczby godzin zejść podyżurowych oraz czy zmniejszona była analogicznie wysokość dodatków (czy wynagrodzenie powodów za dyżury medyczne było pomniejszane z uwagi na korzystanie przez niego po dyżurze z godzin odpoczynku).

Zważywszy na to, że w okresie objętym sporem doszło do zmiany ustawy stanowiącej podstawę roszczeń, należało wziąć pod uwagę obydwie ustawy regulujące zagadnienia będące przedmiotem rozpoznania.

W okresie do dnia 31 czerwca 2011 roku obowiązywała ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 roku o zakładach opieki zdrowotnej (t.j. Dz. U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.). Natomiast od 1 lipca 2011 roku obowiązuje ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (Dz. U. Nr 112, poz. 654 ze zm.). Brzmienie przepisów, kluczowych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, jest praktycznie analogiczne. Oba bowiem stanowią, że czas pracy lekarza w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 32g ust. 2 ustawy o zoz i art. 93 ustawy o działalności leczniczej).

Nadto, lekarze zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej mogą być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego (art. 32j ust. 2 ustawy o zoz i art. 95 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej). Jeśli chodzi o definicję dyżuru medycznego to została ona zawarta jedynie w ustawie o działalności leczniczej. Zgodnie 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. Na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy definicja ta została wypracowana wyłącznie w judykaturze, tym niemniej zarówno w poprzednim jak i obecnym stanie prawnym przepisy te były interpretowane analogicznie. Obowiązek pełnienia dyżurów powstaje wraz z zawarciem przez pracownika wykonującego zawód medyczny i posiadającego wyższe wykształcenie, umowy o pracę w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. Obowiązek ten aktualizuje się przez zobowiązanie poszczególnych osób do odbycia dyżuru w konkretnych terminach, dokonane przez kierownika (inną uprawnioną osobę) na podstawie harmonogramu dyżurów. Zobowiązanie pracownika takiego podmiotu do pełnienia dyżuru medycznego może mieć charakter indywidualnego polecenia adresowanego do wyłącznie konkretnego pracownika ze wskazaniem godzin jego dyżuru albo formę miesięcznego planu czy harmonogramu dyżurów ustalającego dni oraz

godziny dyżuru wraz ze wskazaniem konkretnych pracowników, którzy mają w oznaczonych dniach i godzinach pełnić dyżury (zob. Z. Kubot, Pojęcie dyżuru medycznego, PiZS 2000, nr 4, poz. 13).

Zgodnie z art. 95 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej czas pełnienia dyżuru wlicza się do czasu pracy. Do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ § 1-3 k.p. (art. 32j ust. 4 ustawy o zoz i art. 95 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej).

Mimo, że ustawodawca w zakresie zasad wynagradzania za czas dyżuru medycznego odsyła do regulacji zawartych w kodeksie pracy, nie należy traktować godzin przepracowanych w ramach dyżuru jako godzin nadliczbowych. Ustawodawca w art. 95 ust. 5 w/w ustawy (wcześniej art. 32j ust. 4 ustawy o zoz) nakazuje jedynie **odpowiednio** stosować **reguły** określone w art. 151¹ § 1-3 k.p. Chodzi tu o reguły wynagradzania pracownika na dyżurze. Za dyżur medyczny pracownik powinien być wynagradzany jak za pracę w godzinach nadliczbowych, poprzez wypłatę normalnego wynagrodzenia powiększonego o 50% lub 100% dodatku, w zależności od tego, w jakim dniu oraz w jakich godzinach miała miejsce praca w ramach dyżuru. Gdyby czas dyżuru medycznego był pracą w godzinach nadliczbowych, powyższe odesłanie ustawodawcy byłoby zbędne. Trybunał Konstytucyjny już w wyroku z dnia 16 września 2006 roku (K 25/05, OTK-A 2006, Nr 9, poz. 122) podkreślił, że ustawodawca polski jako ustawodawca krajowy nie ma wyłącznej możliwości uregulowania dyżuru medycznego, jako pracy ponadwymiarowej, która nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Cechą charakterystyczną dyżurów, odróżniającą je od pracy w godzinach nadliczbowych jest możliwość planowania tych pierwszych, podczas gdy godzin nadliczbowych nie można zaplanować, gdyż wynikają one z nieprzewidywanych potrzeb pracodawcy. Konieczność odbywania dyżurów medycznych nie jest związana z nadzwyczajnymi, innymi niż przewidywalne potrzebami pracodawcy. Ponadto ustawodawca przewidział, że w ramach dyżuru nie stosuje się art. 153 § 3 k.p. oraz art. 151³ k.p. i art. 151⁴ k.p. przez co pracodawcę nie obowiązuje ograniczenie liczby godzin nadliczbowych, które mogą zostać wypracowane przez pracownika w danym roku kalendarzowym (dyżurów medycznych nie wlicza się do rocznego limitu godzin nadliczbowych). Co więcej wyodrębnienie instytucji dyżuru medycznego pozwala również na odstępianie od zasady rekompensaty pracy na dyżurze udzielonym w zamian dniem wolnym od pracy (nie stosuje się art. 151³ k.p.). Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwać więc będzie wyłącznie wynagrodzenie.

Zgodnie z treścią art. 97 ustawy o działalności leczniczej (wcześniej art. 32 j b u. o z.o.z.) pracownikowi przysługuje po każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. W przypadku uzasadnionym organizacją pracy pracownikowi, o którym mowa w art. 95 ust. 1 tej ustawy przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 24 godzin nieprzerwanego odpoczynku, udzielanego w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 14 dni. Pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres odpoczynku powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego.

Niewątpliwie okres odpoczynku nie jest okresem, za który pracownikowi należy się wynagrodzenie, bowiem wynagrodzenie należy się jedynie za czas wykonywania pracy. W tym miejscu Sąd zwraca jednak uwagę na fakt, że powódowie w niniejszej sprawie nie wnosili o przyznanie im wynagrodzenia za okres odpoczynku po dyżurze, lecz o to, aby pozwany nie odliczał im od wynagrodzenia z tytułu pełnionych dyżurów czasu odpoczynku następującego po pełnionym dyżurze. W ocenie Sądu zastosowana przez pozwanego w spornym okresie metoda wyliczenia należnego powodom wynagrodzenia była niewłaściwa. Pozwany dokonywał zliczenia wszystkich godzin pracy rzeczywiście przepracowanych przez powoda w danym okresie rozliczeniowym, bez podziału na godziny przepracowane w ramach etatu i w ramach dyżuru medycznego. Z otrzymanego rachunku odejmował miesięczny wymiar czasu pracy i dopiero od pozostałej liczby godzin naliczał wynagrodzenie jak za dyżury medyczne. W konsekwencji liczba godzin przepracowanych w ramach dyżuru nie odpowiadała otrzymanemu z tego tytułu wynagrodzeniu. Poprzez taki zabieg pozwany odejmował godziny tzw. zejść po dyżurze od liczby godzin dyżuru i zaliczał je na poczet pracy w ramach etatu. W ocenie Sądu nie jest dopuszczalne, 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, w którym podstawowy rozkład czasu pracy pokrywał się niejako z okresami odpoczynku.

Pozwany w toku postępowania w istocie nie kwestionował wysokości żądanych przez powodów kwot oraz poprawności ich wyliczenia. Pozwany przedstawił Sądowi zestawienie kwot wyrównania wynagrodzenia powodów, które potwierdza wskazywane przez powodów kwoty zaległego wynagrodzenia, oraz przyznał, że miesięczne wynagrodzenie powodów za dyżury medyczne oraz dodatki do wynagrodzenia za dyżury medyczne za okresy objęte pozwami było pomniejszane o wartość liczby godzin zejść podyżurowych (k. 126-127). W świetle twierdzeń powodów i przyznanych przez pozwanego okoliczności należało, zgodnie z art. 229 k.p.c., uznać za w pełni udowodnione okoliczności wskazywane przez powodów mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia, a mianowicie, że wynagrodzenie powodów było pomniejszane poprzez zaliczenie godzin dyżurowych do podstawowego wymiaru czasu pracy. W konsekwencji, Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie w oparciu o zgodne twierdzenia stron.

Wyjaśnienia w tym miejscu wymaga, że pełnomocnik pozwanego na rozprawie w dniu 18 grudnia 2013 roku cofnął swój wniosek o przesłuchanie w charakterze świadków E. S. i M. K. bezpośrednio w niniejszej sprawie z uwagi na fakt, że w jego ocenie wystarczającym będzie dołączenie do akt niniejszej sprawy odpisu protokołu z zeznaniami tych świadków sporządzonego w sprawie o sygn. akt VI P 233/12. Pełnomocnik powodów przychylił się do powyższego. Sąd rozpoznający sprawę uwzględnił przedmiotowy wniosek pełnomocnika pozwanego (k. 133 -134).

Odnosząc się do oceny zeznań świadków M. K., będącej Kierownikiem D. Spraw Pracowniczych pozwanego, oraz E. S., będącej Kierownikiem Sekcji Płac pozwanego, wskazać należy, że Sąd nie dał im wiary (k.133-134). Wyżej wymienieni świadkowie zeznali, że wynagrodzenie powoda za dyżury medyczne nie było pomniejszane o czas odpoczynku przypadający po dyżurze. W ocenie świadków wynagrodzenie było wypłacane zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa. Sąd nie dając wiary zeznaniom świadków w pierwszej kolejności miał na względzie fakt, że są one sprzeczne z przyznanymi przez pozwanego okolicznościami. Świadkowie nie przedstawili przed Sądem przekonującej argumentacji potwierdzającej słuszność stawianych przez siebie wywodów. Zeznania te nie mogły zatem stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd podsumowując swoje dotychczasowe rozważania uznał, że pozwany nie miał żadnych podstaw do odejścia od sposobu ustalania wynagrodzenia powodów za czas dyżurów, jaki wynikał z powołanych wyżej przepisów. Tym bardziej nie było podstaw do tego, aby godzinami dyżurów uzupełniać brakujące godziny pracy w ramach etatu. Przypadające powodom na okres odpoczynku godziny, w których winni byli pracować, pozwany niesłusznie odliczał od godzin dyżurowych, pomniejszając tym samym należne wynagrodzenie za czas dyżuru. Pozwany „niedobory” godzin przepracowanych w ramach etatu, spowodowane absencją z tytułu godzin odpoczynku przypadających po dyżurze, bezpodstawnie uzupełniał godzinami przepracowanymi przez powodów w ramach dyżuru, co skutkowało obniżeniem normalnych wynagrodzeń powodów z tego tytułu.

W tym miejscu należy wskazać, że w sprawie o analogicznym stanie faktycznym i prawnym, jak niniejsza wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2012 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. zasądził od pozwanego Instytutu Medycyny Pracy na rzecz powodów kwoty szczegółowo wymienione w sentencji wyroku tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę wykonywaną podczas dyżurów medycznych przez stronę powodową. Wyrok ten został utrzymany w mocy wyrokiem z dnia 18 lipca 2012 r. Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. wskutek oddalenia apelacji strony pozwanej. Skargę kasacyjną od przedmiotowego wyroku oddalił także i Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 4 czerwca 2013 r. w sprawie I PK 293/12 (LEX nr 1365622), w którym wskazał, 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. 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)".

Z uwagi na powyższe należało orzec jak w sentencji wyroku.

Wysokość zasądzonej na rzecz powoda T. M. kwoty z tytułu wyrównania częściowego wynagrodzenia za dyżury pełnione w okresie od 17 lipca 2010 roku do 31 lipca 2012 roku Sąd oparł na przedstawionym przez stronę pozwaną zestawieniu kwot wyrównania wynagrodzenia powoda oraz na wyliczeniach przedstawionych przez powoda w piśmie z dnia 17 grudnia 2013 roku (k. 127, 129 - 130).

Wysokość zasądzonej na rzecz powoda L. W. kwoty z tytułu wyrównania częściowego wynagrodzenia za dyżury pełnione w okresie od 17 lipca 2010 roku do 31 marca 2011 roku. Sąd oparł na przedstawionym przez stronę pozwaną zestawieniu kwot wyrównania wynagrodzenia powoda oraz na wyliczeniach przedstawionych przez powoda w piśmie z dnia 17 grudnia 2013 roku (k. 126, 129 - 130).

Z uwagi na fakt, iż wynagrodzenie za dyżury medyczne powinno być płacone do dnia 10-tego następnego miesiąca po danym miesiącu, na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., powodom należały się odsetki ustawowe za opóźnienie w płatności wynagrodzeń od dnia następującego po dniu płatności wynagrodzenia, tj. od 11 dnia każdego miesiąca. Sąd zasądził w taki sposób odsetki na rzecz powoda T. M. (punkt I wyroku) jak również na rzecz powoda L. W. (punkt II wyroku).

Rygor natychmiastowej wykonalności (punkt IV i V wyroku) nadany został na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda T. M. w kwocie 3.220 zł oraz jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda L. W. w kwocie 4.695 złotych (akta osobowe powodów).

Sąd odstąpił od obciążania pozwanego opłatami od pozwów, której powodowie nie mieli obowiązku uiścić, na podstawie art. 102 k.p.c., mając na uwadze jego obecną trudną sytuację finansową (fakt znany Sądowi z urzędu).

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 kpc i § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami).