

## UZASADNIENIE

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 16 stycznia 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił powództwo M. S. (1) skierowane przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) w Ł. i zasądził na rzecz powódki tytułem wyrównania wynagrodzenia kwoty:**

- a) 189,10 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2012r do dnia zapłaty ;
- b) 164,44 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2012r do dnia zapłaty ;
- c) 540,30 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2012r do dnia zapłaty ;
- d) 796,23 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2013r do dnia zapłaty ;
- e) 687,65 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2013r do dnia zapłaty ;
- f) 567,31 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2013r do dnia zapłaty ;
- g) 720,40 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2013r do dnia zapłaty ;
- h) 360,20 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2013r do dnia zapłaty ;
- i) 378,21 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2013r do dnia zapłaty ;
- j) 378,21 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2013r do dnia zapłaty ;
- k) 830,03 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013r do dnia zapłaty ;

**oraz zasądził na jej rzecz od pozwanego Szpitala kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności. Natomiast w zakresie powództwa A. J. (1) postępowanie w sprawie umorzono , a powódki tej nie obciążano kosztami procesu.**

Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł. nie obciążano kosztami sądowymi w żadnej części.

**Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:**

Powódka M. S. (1) w spornym okresie była pracownikiem pozwanego – jako młodszy asystent rezydent. Pracowała w godzinach od 8 do 15.35. Następnie, jeśli pełniła dyżur medyczny pracowała 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 powódka była zwalniana 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. 151<sup>1</sup> § 1 – 3 kp. Pracownikowi pełniącemu dyżur medyczny okres co najmniej 11 – godzinny odpoczynku powinien być udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego.

Powódka w spornym okresie otrzymywała pełne wynagrodzenie zasadnicze, obliczane tak, jak gdyby pracowała we wszystkie dni w podstawowym czasie pracy od 8 do 15.35, nawet w godzinach, w czasie których odpoczywała po dyżurze. Oprócz tego otrzymywała wynagrodzenie z tytułu dyżurów w postaci stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego, przy czym pierwsze 7.35 godzin dyżuru taktowano jak wynagrodzenie zasadnicze dotyczące normatywnego 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 powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze czysto dyżurowe. Powódka otrzymywała 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. Z tego tytułu powódce M. S. wypłacono za dyżury mniej:

- za wrzesień 2012 r – 189,10 zł,

- za październik 2012 r – 164,44 zł,

- za listopad 2012 r – 540,30 zł,

- za grudzień 2012 r – 796,23 zł,

- za styczeń 2013 r – 687,65 zł,

- za luty 2013 r – 567,31 zł,

- za marzec 2013 r – 720,40 zł,

- za kwiecień 2013 r – 360,20 zł,

- za maj 2013 r – 378,21 zł,

- za czerwiec 2013r – 378,21 zł,

- za lipiec 2013 r – 830,03 zł. 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. (...) ten miał rekompensować brak zapłaty za zejścia po dyżurze. Wynagrodzenie powódki M. S. miesięczne brutto wynosi 8723,42 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym (w ocenie Sądu bezspornym, a w zakresie kwot wyrównania wynagrodzenia za dyżury-przyznanych przez pozwanego zgodnie z wyliczeniami akceptowanymi przez powódkę) Sąd Rejonowy, poczynił prezentowane poniżej rozważania.

Niesporny pomiędzy stronami był fakt pełnienia przez powódkę dyżurów medycznych oraz ich ilość. Wątpliwości budził sposób wynagradzania za dyżury w kontekście rozliczenia czasu pracy, ponieważ pozwany odliczał od wynagrodzenia powódki za czas dyżurów czas odpoczynku następujący po pełnieniu dyżuru, zaliczając pierwsze 7.35 godzin dyżuru na poczet normatywnego czasu pracy w kolejnym dniu, w którym powódka nie świadczyła pracy w związku z korzystaniem z okresu odpoczynku po dyżurze, udzielanym przez pracodawcę.

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. 151<sup>1</sup> § 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. Z cytowanych przepisów wynika, 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. 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, innymi niż przewidywalne potrzebami pracodawcy. Ponadto dyżury mogą być planowane. Pracownikowi, który wykonywał dyżur medyczny w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy nie należy się z tego tytułu inny dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, czyli nie stosuje się tu art. 151<sup>3</sup> k.p. Za czas pełnienia dyżuru medycznego należy się pracownikom wynagrodzenie wraz z odpowiednim (50 lub 100%) dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, określonym zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p. Reasumując, za czas 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.

Z powyższego wynika, 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 (snu)./TK w wyroku z dnia 24 października 2000 roku, K 12/00, OTK 2000, nr 7, poz. 255/ Dyżur zakładowy pełniony przez lekarza może być połączony z intensywną pracą, a niekiedy tylko z obowiązkiem krótkotrwałego obchodu, czy nawet z oczekiwaniem na podjęcie działań i nie można rozdzielić pracy efektywnie wykonywanej od godzin pozostałych. (tak w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów SN z dnia 28 kwietnia 1994 r., I PZP 6/94, OSNP 1994, nr 8, poz. 125, por. też uzasadnienie uchwały SN z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 6/95, OSNP 1995, nr 16, poz. 204). Oznacza to, że 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, w ocenie Sądu Rejonowego, praktyka stosowana u pozwanego w spornym okresie była błędna i niezgodna z prawem.

Zdaniem tego Sądu wyraźnego podkreślenia wymagało to, że 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 ma charakter polecenia pracodawcy. Takie polecenie nie wymaga szczególnej formy. Zobowiązanie do pełnienia dyżuru medycznego może mieć charakter indywidualnego polecenia adresowanego wyłącznie do 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 dyżur (zob. Z. Kubot, Pojęcie dyżuru medycznego, PiZS 2000, nr 4, poz. 13). Na gruncie przedmiotowej sprawy niewątpliwym dla tego Sądu było, że pozwany stosował sposób naliczania należności za dyżury uwzględniając zasady wskazane w art. 151<sup>1</sup> § 1-3 kp, co było ze wszech miar prawidłowe. Nie mniej jednak, niezasadnie pomniejszał je o godziny przypadające na czas odpoczynku. W sytuacji, w której powódka, pełniąca dyżury medyczne, nie wypracowała obowiązującego ją miesięcznego podstawowego wymiaru czasu pracy (z powodu udzielonych jej przez pracodawcę godzin odpoczynku po pełnionych dyżurze), to brakującą ilość godzin do miesięcznego wymiaru czasu pracy pozwany uzupełniał z godzin, podczas których powódka pełniła 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 pozwany nie był konsekwentny w swoim stanowisku, bo z jednej strony traktował część pracy powódki na dyżurze jako element „zwykłego” czasu pracy, z drugiej zaś strony wypłacał dodatek za pracę na dyżurze za ten sam czas.

Zgodnie z treścią art. 97 ustawy o działalności leczniczej (art. 32 jb ustawy o zoz), 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. Przepis ten stanowi odpowiednik art. 32jb ustawy o zoz, obowiązującego od dnia 1 stycznia 2008 r i stwarza możliwość udzielania pracownikom pełniącym dyżur medyczny 11-godzinny odpoczynku dobowego bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru. U, pracowników pełniących dyżur medyczny 11-godzinny okres odpoczynku dobowego, który przypada w dobie pracowniczej, powinien zostać udzielony bezpośrednio po zakończeniu pełnienia dyżuru medycznego. Ta regulacja jako szczególna wyłącza w tym zakresie zasady kodeksu pracy dotyczące udzielania czasu wolnego. Zgodnie bowiem z art. 151<sup>5</sup> § 2 kp, czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do dobowego i tygodniowego odpoczynku. W przepisach ustawy czas dyżuru stanowi uzasadnienie przesunięcia momentu rozpoczęcia korzystania z odpoczynku na następną dobę. Główny Inspektorat Pracy stoi na stanowisku, iż regulacja ta oznacza w praktyce, że nie ma przeszkód prawnych, aby odpoczynek dobowy udzielany był po zakończeniu dyżuru medycznego, którego maksymalny okres trwania musi się zamykać w obrębie 24 godzin od chwili rozpoczęcia pracy, gdy dyżur pełniony jest po dniu pracy pracownika, lub 24 godzin, gdy dyżur taki pełniony jest w dniu wolnym od pracy (pismo z dnia 27 listopada 2007 r., Rzeczpospolita Duży Format 2007, nr 280, s. 2). Jednakże powołane wyżej przepisy w żaden sposób nie wpływają na ustalenie wynagrodzenia czy rekompensowania godzin nadliczbowych bądź godzin dyżurowych. Okres 11 godzin odpoczynku co do zasady powinien przypadać na czas doby pracowniczej, w związku z czym pracownik w danym dniu powinien pracować maksymalnie 13 godzin. Tymczasem w przedmiotowej sprawie taki rozkład czasu pracy był niemożliwy, gdyż powódka, jako pracownik pełniący dyżury, rozpoczynała pracę rano jednego dnia i zaraz po przepracowaniu ustawowych 7 godzin i 35 minut rozpoczynała dyżur, który kończył się dopiero rano dnia następnego. A, zatem czas pracy powódki obejmował albo godziny zwykłego czasu pracy i godziny dyżuru (które łącznie dawały sumę 24 godzin) albo – gdy był to dzień wolny od pracy – 24 godziny dyżuru. Z tych więc względów, okres odpoczynku mógł być udzielany dopiero po zakończeniu dyżuru. Nie jest natomiast 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 i to on sam postanowił o zwalnianiu pracowników z obowiązku świadczenia pracy po pełnionym dyżurze.

Ustawodawca nie zawarł 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 zatem dopuszczalne, aby fakt korzystania z okresu odpoczynku wpływał na wysokość miesięcznego wynagrodzenia za pracę za czas dyżurów.

Mając powyższe na uwadze, Sąd ten przyjął, że praktyka stosowana przez pozwanego była sprzeczna z przepisami ustawy o działalności leczniczej, które wprost regulują kwestię ustalania wynagrodzenia za czas dyżuru. Nie było bowiem podstaw do tego, aby odejmować godziny tzw. zejść po dyżurze od liczby godzin dyżuru i zaliczać je na poczet

pracy w ramach etatu, skoro praca była w tym czasie świadczona wyłącznie w ramach dyżuru, za który wynagrodzenie naliczane jest w oparciu o inne zasady.

Czas pracy lekarza został potraktowany przez stronę pozwaną jako całość, bez uwzględnienia odrębności pracy na dyżurze i odrębności zasad wynagradzania za nie.

Stanowisko co do braku możliwości uzupełniania godzin etatowych godzinami przepracowanymi w ramach dyżurów zostało również wyrażone przez SN: 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/. Sąd Najwyższy wskazał, że tylko taka wykładnia pozwala rozróżnić dyżury medyczne od normalnego czasu pracy, a pracodawca powinien planować dyżury medyczne jedynie poza normalnymi godzinami pracy. Jeżeli w wyniku ich pełnienia pracownik nie wypracuje obowiązującego go wymiaru, pracodawca ponosi skutki finansowe złego planu.

Na powyższe rozstrzygnięcie nie miał wpływu w ocenie Sądu wyrok SN z dnia 8 października 2013 roku ( III PK 110/12) stanowiący, między innymi, że lekarz, który godzi się na pełnienie dyżurów w liczbie wykluczającej możliwość wypracowania pełnego wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym ma prawo wyłącznie do wynagrodzenia za godziny faktycznie wypracowane w ramach wymiaru oraz wynagrodzenia i dodatku za wszystkie godziny dyżuru i jest to ewentualna podstawa do proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia należnego lekarzowi za pełny miesięczny wymiar o czas, jakiego zabrakło w związku z korzystaniem z odpoczynku po dyżurach. Pracodawca winien po prostu płacić powodom wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną w ramach normalnego czasu pracy i w ramach dyżurów, a nie stosować konstrukcję fikcyjnego zaliczenia części godzin faktycznie pełnionych w ramach dyżurów w miejsce godzin nieprzepracowanego normalnego czasu pracy celem jego uzupełnienia do pełnego wymiaru. W treści uzasadnienia SN odniósł się krytycznie do wyroku z dnia 4 czerwca 2013 r. Jednocześnie w dniu 13 listopada 2013 r zapadło kolejne orzeczenie, tożsame w treści z wyrokiem z dnia 4 czerwca 2013 r, w którym SN stwierdził ponownie, że pracodawca nie ma prawa zmieniać kwalifikacji godzin pracy lekarza wynikających z grafiku. (w sprawie I PK 110/13).

Poza tym, w związku z argumentacją wyroku SN z dnia 8 października 2013 r , zdaniem Sądu Rejonowego wskazać należało, że w rozpoznawanej sprawie brak było comiesięcznych porozumień co do dopuszczania znacznego przedłużenia czasu pracy, nadto trudno mówić o wyrażaniu zgody przez powódkę na pełnienie dyżurów w rozmiarze wyłączającym możliwość wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy, co w konsekwencji może stanowić podstawę dorozumianej zgody na obniżenie wynagrodzenia, skoro praca w ramach dyżuru jest obowiązkiem lekarza i to pracodawca ustala harmonogram dyżurów. Zatem lekarz wykonując wyłącznie polecenie pracodawcy jest pozbawiony prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 kp) – w ramach dyżuru – w pełnej wysokości. A, odmowa wykonania pracy w ramach dyżuru byłaby potraktowana jako odmowa wykonania polecenia pracodawcy. Poza tym, treść art. 87 § 7 kp nie dotyczy rozpoznawanej sprawy, bowiem rozliczenie nie dotyczy poprzedniego okresu płatności. Wykładnia gramatyczna art. 87 § 7 kp nie pozostawia wątpliwości , że z wynagrodzenia za pracę pracodawca ma prawo odliczyć wyłącznie kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności./tak SN w wyroku z dnia 4 października 1994 r (I PRN 71/94, OSP 1996/4/73). Wtedy odliczenie nie jest uważane za potrącenie. Skoro nie znajduje zastosowania art. 87 § 7 kp należy podnieść, że brak jest w rozpoznawanej sprawie pisemnej zgody pracownika na potrącenie, które jest instytucją prawa cywilnego, uregulowaną w art. 498-505 k.c. Czynność ta dopuszczalna jest w sytuacji, gdy dwie osoby są względem siebie jednocześnie dłużnikami i wierzycielami, a ich wzajemne wierzytelności, których przedmiot stanowią pieniądze (lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku), są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem. Potrącenia dokonuje się przez oświadczenie woli złożone drugiej stronie (art. 499 k.c.). Jego skutkiem jest umorzenie wierzytelności do wysokości wierzytelności niższej (art. 498 § 2 k.c.). W drodze potrącenia nie mogą być umarzone wierzytelności, co do których potrącenie jest wyłączone przez przepisy szczególne (art. 505 pkt 4 k.c.). Takim przepisem szczególnym jest art. 87 k.p. Nie jest zatem dopuszczalne potrącenie z wynagrodzenia za pracę na podstawie oświadczenia pracodawcy, że przedstawia pracownikowi wzajemnie swoją wierzytelność wynikającą ze stosunku pracy (np. za niedobór w powierzonym pracownikowi mieniu) lub z innego łączącego ich stosunku prawnego (np. równoległe trwającego stosunku zlecenia).

(...) wierzytelności wzajemnej pracodawcy może być w dokonane tylko na podstawie tytułu wykonawczego lub za zgodą pracownika.

Zgodnie z art. 91 kp należności inne niż wymienione w art. 87 § 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

Zgoda pracownika na potrącenie wierzytelności pracodawcy jest jednostronnym oświadczeniem woli składanym innej osobie, którego bezpośrednim skutkiem jest upoważnienie wierzyciela do potrącenia jego należności z wierzytelności wzajemnej dłużnika, a w konsekwencji umorzenie długu (częściowe lub w całości). Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do adresata w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Po złożeniu oświadczenia woli jego cofnięcie bez zgody adresata nie jest możliwe. Należy wobec tego przyjąć, że pracownik może odwołać zgodę na potrącenie należności pracodawcy tylko za jego zgodą. Zgoda na potrącenie powinna dotyczyć konkretnej, istniejącej wierzytelności (por. wyrok NSA z dnia 21 grudnia 2005 r., I OSK 461/05, LEX nr 228247). Nie jest prawnie skuteczna zgoda na potrącenia należności przyszłych.

Oświadczenie woli pracownika wymaga, pod rygorem nieważności, formy pisemnej (por. wyrok SN z dnia 1 października 1998 r., I PKN 366/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 684). Pracodawca nie może przeto dokonać potrącenia z wynagrodzenia za pracę na podstawie zgody udzielonej ustnie. Takie potrącenie, w razie zakwestionowania go przez pracownika, należałoby potraktować jako bezpodstawne (art. 282 § 1 pkt 1) ze wszystkimi tego faktu konsekwencjami.

Reasumując w ocenie Sądu, skoro strona pozwana twierdziła, że powódka była podwójnie wynagradzana, bowiem otrzymywała wynagrodzenie za czas, w którym faktycznie nie świadczyła pracy, winien tak zorganizować pracę, by powódka miała możliwość świadczenia pracy, zgodnie z ustalonym jej wymiarem, np. poprzez wprowadzenie innego systemu czasu pracy ewentualnie ograniczyć wymiar podstawowego czasu pracy. Strona pozwana dostrzegając, że wynagrodzenie pracowników uległo zmniejszeniu na skutek wprowadzenia nowego sposobu obliczania wynagrodzenia, podwyższała okresowo stawki dyżurowe.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w rozstrzyganiu nie jest związany zarówno poglądami doktryny, jak i stanowiskiem PIP oraz innych równorzędnych sądów co do sposobu naliczania wynagrodzenia za czas dyżuru.

Sąd ten oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, bowiem pomiędzy stronami nie było sporu co do sposobu wyliczenia i kwoty roszczenia, strony pozostawały w sporze co do prawa, a więc możliwości uzupełniania godzinami dyżuru godzin pracy w normatywnym czasie pracy. Powołał się przy tym na art. 278 § 1 kpc, w którym ustawodawca ograniczył samodzielność jurysdykcyjną sądu wyłączając spod jego kompetencji możliwość autorytatywnego ustosunkowania się do kwestii wymagających wiadomości specjalnych. Z drugiej strony zauważył, że regulacja ta wyznacza wyraźne ramy działania biegłego, powinnością którego jest jedynie naświetlenie określonych okoliczności z punktu widzenia wiadomości specjalnych nie zaś rozstrzygnięcie zagadnień prawnych oraz stawianie tez wskazujących bezpośrednio na sposób rozstrzygnięcia sprawy./tak wyrok SA w Białymstoku z dnia 25 września 2012 r, I ACa 72/12, LEX nr 1223152, por. też wyrok SN z dnia 29 czerwca 2011 r, III UK 3/11, LEX nr 966816/. Dowód z opinii biegłego nie służy uzupełnieniu twierdzeń strony o faktach czy nawet czynienia ustaleń w zakresie faktów możliwych do stwierdzenia na podstawie innych środków dowodowych./por. wyrok SN z dnia 20 stycznia 2012 r, I CSK 200/11, LEX nr 1133787/.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki żądane kwoty wyrównania wynagrodzenia za dyżury medyczne, które nie były sporne pomiędzy stronami i wynikały z wyliczenia strony pozwanej.

O odsetkach od wyrównywanego wynagrodzenia Sąd ten orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w zw. z art. 85 § 2 kp, przyznając je od dnia wymagalności każdej z kwot. Jednocześnie Sąd ten umorzył postępowanie w stosunku do powódki A. J. na podstawie art. 355 kpc w związku z art. 203 kpc, z uwagi na cofnięcie pozwu w związku z zawarciem ugody pozasądowej i wyrażeniem zgody na powyższą czynności przez stronę pozwaną.

Na skutek uwzględnienia powództwa w całości, o kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 kpc w związku z § 6 pkt. 4 w związku z § 11 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu./Dz.U. 2013 r., poz. 490/. Sąd nie znalazł podstaw do nieobciążania tymi kosztami na podstawie art. 102 kpc, uznając że „fala pozwów” wynika z postawy strony pozwanej, nadto strona pozwana nie wykazała trudnej sytuacji finansowej, na którą się powołuje.

Sąd nie obciążył powódki A. J., która cofnęła pozew kosztami procesu na podstawie art. 102 kpc z uwagi na ugodowe zakończenia sporu.

Odstąpił także od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi zgodnie z art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. nr 167/05, poz. 1398 ze zm.) w związku z art. 102 kpc. Miał przy tym na uwadze przede wszystkim pierwszeństwo zaspokojenia roszczeń pracowniczych przed roszczeniami Skarbu Państwa z tytułu kosztów sądowych.

Zgodnie z dyspozycją art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana. Zaskarżyła rozstrzygnięcie **w części obejmującej pkt.1, 3, 4, 6 wyroku** i zarzuciła:

1) w zakresie przepisów postępowania-naruszenie w sposób mający wpływ na wynik sprawy przepisu art. 217 § 2 w zw. z art. 227 kpc poprzez bezzasadne oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, ewidencji czasu pracy oraz naliczenia wynagrodzeń w sytuacji, gdy dowód ten miał istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy albowiem celem jego było wykazanie, iż powódkom wypłacono wynagrodzenie za każdą faktycznie przepracowaną godzinę w prawidłowej wysokości, to jest za godzinę pracy w normalnym czasie pracy wg. odpowiednich stawek wynagrodzenia zasadniczego, a za godzinę pracy na dyżurach –stawkę wynagrodzenia zasadniczego (normalnego powiększoną o odpowiedni dodatek);

2) w zakresie przepisów prawa materialnego:

a) art. 87 § 7 kp oraz art. 80 kp w zw. z art. 300 kp oraz art. 405 kc –poprzez ustalenie, że z wynagrodzenia za pracę pracodawca ma prawo odliczyć wyłącznie kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności mimo tego, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 08 października 2013r, w sprawie IIIPK 110/12 stwierdził, że tym bardziej może tak uczynić w stosunku do kwot wypłacanych w tym samym terminie płatności –i w konsekwencji poprzez uznanie przez Sąd Rejonowy dokonanego zaliczenia części nienależnie wypłaconego powodom wynagrodzenia zasadniczego na poczet należnego im wynagrodzenia za dyżury medyczne świadczone w danym miesiącu za czynność nieuprawnioną;

b) art. 80 kp w zw. z art. 97 ust.2 u.dz.l. poprzez 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 u.dz.l. nie stanowi o jakiegokolwiek korelacji odpoczynku z wynagrodzeniem, a zatem odpoczynek dobowy-również ten udzielany pracownikowi po dyżurze –powinien być neutralny wynagrodzeniowo, wg. zaś wykładni dokonanej przez sąd pierwszej instancji prawo do odpoczynku po dyżurze prowadzi do bezpodstawnego wzbogacenia pracownika;

c) art. 96 ust. ustawy o działalności leczniczej, zgodnie z którym „pracownicy medyczni z wyższym wykształceniem zatrudnieni w szpitalach, mogą być, po wyrażeniu na to zgody na piśmie, zobowiązani do pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym zaś przepisu art. 151 §3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r kodeks pracy nie stosuje się” poprzez jego błędną interpretację i w konsekwencji przyjęcie, że w „rozpoznawanej sprawie brak jest comiesięcznych porozumień dotyczących dopuszczenia znacznego przedłużenia czasu pracy nadto trudno mówić o wyrażaniu przez pracowników zgody na pełnienie dyżurów w

rozmiarze wyłączającym możliwość pełnienia pracy w pełnym rozmiarze normalnego czasu pracy, co w konsekwencji może stanowić podstawę dorozumianej zgody na obniżenie wynagrodzenia”, podczas gdy:

–po pierwsze , oświadczenie zawierające tzw. klauzulę opt-out ( o którym mowa w art. 96 ust.1 u.dz.l.) składa się pracodawcy jednorazowo, a nie co miesiąc, ustawa o działalności leczniczej nie wymaga bowiem jego comiesięcznego składania,

-po drugie w braku klauzuli „opt-out” pracownik medyczny z wyższym wykształceniem zatrudniony w szpitalu może zostać zobowiązany do pracy poza normalnym czasem pracy w rozmiarze przekraczającym 40 godzin przeciętnie na tydzień, lecz nie przekraczającym 48 godzin na tydzień-co jednak również uniemożliwi mu pracę w „normalnym” czasie pracy, a zatem nie sposób wymagać, by pracownik musiał każdorazowo w sposób wyraźny „godzić się” na pracę na dyżurach uniemożliwiająca mu pracę w normalnym czasie pracy na skutek „zejść po dyżurze”;

d) art. 95 ust. 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r om działalności leczniczej (Dz.U. 2013, poz. 217), zgodnie z którym „czas pełnienia dyżuru wlicza się do czasu pracy” w zw. z art. 95 ust.5 w/w ustawy , zgodnie z którym „do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151<sup>1</sup>§1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r kp” poprzez ich błędne zastosowanie skutkujące nielogicznym stwierdzeniem, zgodnie z którym 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.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wnosił o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu od powodów wg. norm przepisanych;

ewentualnie o:

2) uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Ponadto strona skarżąca domagała się:

-zasądzenia od powodów kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję wg. norm przepisanych,

-orzeczenia zwrotu spełnionych lub wyegzekwowanych świadczeń, w zakresie których nadany został wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności;

-zwolnienia pozwanego od obowiązku uiszczania kosztów sądowych związanych z wniesieniem apelacji.

W ślad za apelacją, strona skarżąca domagała się przedstawienia do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości o brzmieniu: „ czy w sytuacji gdy podmiot leczniczy łącznie rozlicza wynagrodzenie za „normalny” i „dyżurowy” czas pracy lekarzy zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w taki sposób, że na poczet stawki zasadniczej wynagrodzenia dyżurowego(tj. za pierwsze 7.35 h dyżuru), pracodawca zalicza część wynagrodzenia zasadniczego z tytułu umowy o pracę, które zostało uprzednio naliczone w całości pomimo, że pracownik nie wypracował nominalnego czasu pracy z uwagi na niewykonywanie pracy w czasie 11-godzinnego odpoczynku przypadającego po dyżurze –dochodzi do nieuprawnionego pomniejszenia wynagrodzenia lekarza dyżurującego lub do nieuprawnionego potrącenia z jego wynagrodzenia, co oznaczałoby, że lekarz winien otrzymać wynagrodzenie również za czas niewykonywania pracy z uwagi na konieczność wykorzystania 11-godzinnego odpoczynku po dyżurze?”



Na uzasadnienie wniosku strona skarżąca wskazała na rozbieżności w orzecznictwie w zakresie wykładni tego samego przepisu, nie wyjaśniające wyboru wykładni.

Na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2015 r. pełnomocnik pozwanego poparła złożoną apelację.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja zasługiwała na uwzględnienie w zakresie wskazanym w sentencji wyroku, (tj. w zakresie zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa M. S. w całości oraz nie obciążania pozwanego kosztami zastępstwa procesowego powódki). Jednocześnie zażalenie Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł. (zawarte w apelacji) a dotyczące rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 4 wyroku Sądu pierwszej instancji podlegało oddaleniu jako niezasadne.

Tożsame rozstrzygnięcie podjęto w związku z wnioskiem strony skarżącej o orzeczenie zwrotu spełnionych lub wyegzekwowanych świadczeń, w zakresie których nadany został wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności. W tym ostatnim przypadku apelujący Szpital nie powołał żadnych twierdzeń na uzasadnienie żądania. Nie był też w stanie powołać dowodów wykazujących, czy i w jakiej wysokości zasądzone przez Sąd Rejonowy kwoty zostały wyegzekwowane przez M. S..

Apelacja okazała się zasadna w związku z naruszeniem przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa materialnego w zakresie prezentowanym poniżej, poprzez ich błędną interpretację i niewłaściwe stosowanie.

Natomiast w zakresie podnoszonego w apelacji naruszenia przepisów postępowania w sposób mający mieć wpływ na wynik sprawy, tj. przepisu art. 217 § 2 kpc w zw. z art. 227 kpc poprzez bezzasadne oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, ewidencji czasu pracy oraz naliczenia wynagrodzeń, twierdzenia skarżącego okazały się chybione. Pominięcie przez Sąd dowodu z opinii biegłego wynikało z oceny stanowiska stron i było trafne. Dowód z takiej opinii nie miałby znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, ponieważ pozwany Szpital zgłaszał go celem wykazania, że powódkom wypłacono wynagrodzenie za każdą faktycznie przepracowaną godzinę w prawidłowej wysokości, to jest za godzinę pracy w normalnym czasie pracy wg. odpowiednich stawek wynagrodzenia zasadniczego, a za godzinę pracy na dyżurach –stawkę wynagrodzenia zasadniczego (normalnego powiększoną o odpowiedni dodatek).

Przepis art. 227 kpc stanowi, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija jednak twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (art. 217 §§1 i 3 kpc). Sąd także pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. (art. 217 §2 kpc).

Granicę obowiązku prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego wyznacza podlegająca kontroli instancyjnej ocena, czy dostatecznie wyjaśniono sporne okoliczności sprawy. Sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy ( por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi, IACa 1029/13, *legalis*). Powinnością biegłego jest jedynie naświetlenie określonych okoliczności z punktu widzenia wiadomości specjalnych nie zaś rozstrzyganie zagadnień prawnych oraz stawianie tez wskazujących bezpośrednio na sposób rozstrzygnięcia sprawy./wyrok SA w Białymstoku z dnia 25 września 2012 r, I ACa 72/12, LEX nr 1223152, por. też wyrok SN z dnia 29 czerwca 2011 r, III UK 3/11, LEX nr 966816/.

Dowód z opinii biegłego nie służy uzupełnieniu twierdzeń strony o faktach czy nawet czynienia ustaleń w zakresie faktów możliwych do stwierdzenia na podstawie innych środków dowodowych./por. wyrok SN z dnia 20 stycznia 2012 r, I CSK 200/11, LEX nr 1133787/.

Odnosząc powołane przepisy i orzecznictwo do niniejszej sprawy należało wskazać, że okoliczność którą strona pozwana zamierzała wykazywać dowodem z opinii biegłego nie była kwestionowana. Strona powodowa nie kwestionowała kwot naliczanych przez Szpital tytułem wynagrodzenia za pracę za godzinę pracy w normalnym czasie pracy ani za godzinę pracy na dyżurach, a jedynie fakt nie wypłacania za pierwsze 7.35h dyżuru wynagrodzenia jak za normalne godziny pracy, a tylko dodatku za pracę na dyżurze.

Strona pozwana natomiast nie kwestionowała wyliczeń powódek w zakresie wynagrodzenia zasadniczego jakie byłoby należne za 7.35 h pracy na dyżurze, gdyby strona pozwana nie uznała, że wynagrodzenie za ten czas zostało już wypłacone jako wynagrodzenie za czas odpoczynku po dyżurze wraz ze stawką wynagrodzenia zasadniczego za pracę w normalnym czasie pracy (poza dyżurami).

Stawki wynagrodzenia dochodzonego przez powódki zostały wcześniej wyliczone przez Szpital i nie budziły wątpliwości Sądu ani stron. Korzystanie z dowodu z opinii biegłego w takiej sytuacji nie byłoby uzasadnione, zwłaszcza że zasadność dokonywania „potrącenia” wynagrodzenia wypłaconego za czas tzw. odpoczynku po dyżurze ze stawek wynagrodzenia należnych za pierwsze 7.35 h pracy na każdym dyżurze (i wypłacania za ten czas wyłącznie dodatków za pracę w godzinach dyżurowych) zależała od oceny prawnej. Nie należała natomiast do sfery ustaleń faktycznych. Taki sposób naliczania wynagrodzenia został bezspornie ustalony. W tym względzie nie było wątpliwości. Podniesiony zarzut naruszenia prawa procesowego nie wpływał na wynik sprawy. Ocena zasadności wypłacania przez skarżącego wyłącznie wynagrodzenia za godziny przepracowane, z pominięciem wynagrodzenia za godziny tzw. odpoczynku po dyżurze, związana była z oceną prawną. Okoliczność, że pozwany wypłacał wynagrodzenie wyłącznie za każdą faktycznie przepracowaną godzinę nie była sporna. Spór obejmował zasadność takiej techniki naliczania i realizowania wypłat wynagrodzenia oraz oparcie jej na obowiązujących przepisach prawa. Nie należało to sfery ustaleń faktycznych, które wymagałyby opinii biegłego.

Ocena dalszych zarzutów apelacyjnych wykazała, że skarżący Szpital zasadnie wypłacał powódkom wyłącznie wynagrodzenie za każdą faktycznie przepracowaną godzinę i to w prawidłowej wysokości (kwoty naliczane za każdą godzinę pracy nie były przedmiotem sporu), to jest za godzinę pracy w normalnym czasie pracy wg. odpowiednich stawek wynagrodzenia zasadniczego, a za godzinę pracy na dyżurach –stawkę wynagrodzenia zasadniczego (powiększoną o odpowiedni dodatek).

### ***W zakresie przepisów prawa materialnego zarzuty apelacji okazały się zasadne.***

Trafność rozumowania strony skarżącej, która wypłacała powódkom wynagrodzenie za czas dyżuru pomniejszone za pierwsze 7.35 h dyżuru o wynagrodzenie zasadnicze (opłacone już poprzez wynagrodzenie zasadnicze naliczone i wypłacone za godziny odpoczynku tzw. zejść po dyżurze), znalazła potwierdzenie w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 6 listopada 2014 r., I PZP 2/14.

W powołanej uchwale wyrażono pogląd /podzielony przez Sąd rozpoznający apelację/, że „ Za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego dopełniającego czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (art. 95 ust. 4 w związku z art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej; t.j. Dz.U. 2013 r. poz. 217 ze zm.) przysługuje jedynie dodatek w wysokości określonej przez odpowiednio stosowane przepisy art. 151[1] § 1-3 KP (art. 95 ust. 5 tej ustawy)” /OSNAPiUS 2015 nr 4, poz. 46, str. 397, (...) 2015 nr 1, str. 103, R., Biul. SN 2014 nr 11, www.sn.pl, L./.

Przywołane stanowisko i rozważania poczynione w treści uzasadnienia w/w uchwały wyłączały potrzebę kierowania do Sądu Najwyższego pytania prawnego i podejmowania odrębnej uchwały w sprawie zagadnienia prawnego prezentowanego przez stronę skarżącą. Zwłaszcza, że w postanowieniu z dnia 20 stycznia 2015r Sąd Najwyższy odmówił już podjęcia uchwały w sprawie rozpoznawanej przez tutejszy Sąd pod sygn. akt VII Pa 46/14, a dotyczącej tożsamego stanu faktyczno-prawnego. W powołanym postanowieniu Sąd Najwyższy odwołał się do uchwały z dnia 6 listopada 2014 r., I PZP 2/14, uznając że zostało w niej rozstrzygnięte zagadnienie prawne zbieżne w swej istocie z pytaniem prawnym strony skarżącej /identycznym jak w sprawie niniejszej/.

Rozpoznając zarzuty apelacyjne należało w pierwszej kolejności zauważyć, że z art. 95 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej z dnia 15 kwietnia 2011r (Dz.U. nr 112, opoz. 654), odpowiednio art. 32j ust. 3 ustawy o z.o.z., wynika, iż planowanie pracy w ramach dyżuru medycznego jest związane z przeciętną tygodniową normą czasu pracy, a nie z normą dobową, czego konsekwencją musi być stwierdzenie, że i rozliczanie czasu pracy w ramach pełnienia tego dyżuru musi odnosić się do przeciętnej tygodniowej normy czasu, a nie do normy dobowej. Należy to uwzględnić przy odpowiednim stosowaniu do obliczania wynagrodzenia za czas pełnienia dyżuru medycznego art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p.

Czas pracy w ramach pełnienia dyżuru medycznego w obowiązującym okresie rozliczeniowym dla obliczenia należnego wynagrodzenia powinien być zestawiony z obowiązującą pracownika przeciętną tygodniową normą czasu pracy, przy wyróżnieniu tych godzin dyżuru, które jedynie dopełniają czas pracy do tej przeciętnej tygodniowej normy, albowiem sposób ich wynagradzania jest inny niż tych godzin dyżuru medycznego, które przekraczają przeciętną tygodniową normę czasu pracy.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje dwa elementy: normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 1511 § 1 k.p.). Za każdą godzinę pracy nadliczbowej pracownikowi należy więc przede wszystkim wypłacić jego normalną stawkę godzinową, stanowiącą dopłatę z tytułu świadczenia pracy w wymiarze wyższym niż pierwotnie ustalony. W tym zakresie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest więc ekwiwalentem za pracę wykonywaną poza obowiązującą pracownika normą czasu pracy.

Takie normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem przysługuje więc lekarzowi za każdą godzinę dyżuru medycznego przekraczającego obowiązującą go przeciętną tygodniową normę czasu pracy. Nie ma jednak podstaw do stwierdzenia, że identycznie powinno być obliczane wynagrodzenie za pracę w ramach dyżuru medycznego dopełniającego czas pracy do obowiązującej pracownika przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Normy czasu pracy rozumiane są jako normy nakładu pracy pracownika, któremu odpowiada umówione wynagrodzenie za pracę. Podobnie rzecz się ma z wynagrodzeniem lekarza przewidzianym umową o pracę. Odpowiada ono nakładowi pracy lekarza w obowiązujących go normach czasu pracy.

Za część dyżuru medycznego jedynie uzupełniającą obowiązującą lekarza przeciętną tygodniową normę czasu pracy otrzymuje on zatem normalne wynagrodzenie w stawce określonej umową. Skoro zatem ta część dyżuru medycznego jest już wynagrodzona ekwiwalentnym do rozmiaru wykonywanej pracy świadczeniem w postaci normalnego wynagrodzenia, to odpowiednie stosowanie przepisów art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p. nie może oznaczać konieczności „podwojenia” tego normalnego wynagrodzenia, lecz jedynie obowiązek wypłacania za godziny dyżuru dopełniające czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej normy tygodniowej dodatków, przy odpowiednim stosowaniu do ich obliczania art. 151<sup>1</sup> § 1-3 k.p.

Przy takim rozumieniu czasu dyżuru wliczanego do czasu pracy i zasad naliczania wynagrodzenia za godziny dyżuru dopełniające godziny normatywnego czasu pracy odpada potrzeba bardziej szczegółowej analizy zasadności „potrącania” wynagrodzenia za godziny odpoczynku po dyżurze z wynagrodzenia należnego za pierwsze 7.35 h dyżuru. Przytoczone rozumienie przepisów ustawy o działalności leczniczej i czasu pracy na dyżurze powoduje przesunięcie analizy na inną płaszczyznę. Nie związaną już z kategorią zaliczania wynagrodzenia „nienależnego” na poczet świadczeń należnych, lecz z rozliczaniem czasu pracy w ramach tygodniowej normy czasu pracy, której z powodu dyżurów często nie dopracowywano. Zaliczenie czasu pracy na dyżurze na poczet tygodniowej normy czasu pracy wyłącza zagadnienie potrącania wynagrodzenia zwykłego, „nadpłaconego” za czas niewypracowany z wynagrodzeniem należnym za dyżury i czyni nieaktualnym zagadnienie ewentualnej zgody pracownika na piśmie na dokonywanie „potrąceń” danych kwot z wynagrodzenia. Kategorią rozpatrywaną staje się wtedy czas pracy i jego rozliczanie, a nie wynagrodzenie i sposób jego zaliczenia czy potrącania wypłat.

W świetle obowiązujących przepisów ustawy o działalności leczniczej (poprzednio ustawy o z.o.z. w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2008 r.) nie ma możliwości stwierdzenia, że wyznaczenie dyżurów medycznych może doprowadzić do sytuacji wyłączenia możliwości „wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy w

przyjętym okresie rozliczeniowym”. Dopuszczalne jest bowiem dopełnienie dyżurem medycznym czasu pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Nie występuje więc problem nabycia prawa do wynagrodzenia „za czas nieprzepracowany w nominalnym czasie pracy”, lecz jedynie sposobu wynagradzania za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego dopełniającego czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (poprzednio ETS), zwrócił uwagę, że dyrektywa 93/104 (obecnie dyrektywa (...)) definiuje „czas pracy” jako każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe czynności lub obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub „praktyką krajową”, oraz że to pojęcie należy rozpatrywać przy przeciwstawieniu go pojęciu „czas odpoczynku”, gdyż te pojęcia są wzajemnie przeciwstawne. Pojęcia „czas pracy” oraz „czas odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy (...)) są pojęciami prawa wspólnotowego, które należy definiować według obiektywnych cech, odwołując się do systematyki i celu tej dyrektywy, zmierzającej do ustalenia minimalnych wymagań w celu poprawy warunków życia i pracy pracowników.

Dyżur, który pracownik pełni w systemie fizycznej obecności w zakładzie pracy pracodawcy, musi być traktowany w całości jako „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy (...)), niezależnie od tego, jakie czynności pracownicze zainteresowany rzeczywiście wykonał podczas tego dyżuru. Okoliczność, że dyżur zakładowy obejmuje pewne okresy niewykonywania pracy nie ma zatem w tym kontekście znaczenia. W istocie czynnikiem decydującym o uznaniu, że cechy charakterystyczne pojęcia „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy (...)) są obecne w dyżurze, który pracownik pełni w swoim miejscu pracy, jest fakt, iż pracownik jest zobowiązany do obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i do pozostawania tam w dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby niezwłocznie wykonać odpowiednie czynności. Te obowiązki stanowią zatem wykonywanie zadań tego pracownika (zob. wyroki w sprawach: S., pkt 49 uzasadnienia; J., pkt 45-47 uzasadnienia; D. i in, pkt 40, 41 i 49 uzasadnienia; postanowienie w sprawie V., pkt 23 uzasadnienia).

Trybunał wyjaśnił ponadto w orzecznictwie dotyczącym dyżuru pracowniczego w miejscu pracy, że godziny takiego dyżuru powinny być traktowane w sytuacjach, gdy jest to właściwe, jako praca w godzinach nadliczbowych. Pojęcie „godziny nadliczbowe” Trybunał wyjaśnił w wyroku z dnia 8 lutego 2001 r., wydanym w sprawie C-350/99 w sporze między W. L. a G. S., Spółka z o.o. ( (...) 2001, s. I- (...), pkt 16-19). Z tego wyroku Trybunału wynika jednoznacznie, że w prawie wspólnotowym nie ma żadnej szczególnej prawnej definicji pojęcia „godziny nadliczbowe” i że pojęcie to oznacza to, co wynika z jego dosłownego rozumienia. W punkcie 16 powyższego wyroku Trybunał stwierdził, że „cechą charakterystyczną godzin nadliczbowych, jak wskazuje brzmienie tego określenia, jest to, że one mają miejsce poza normalnymi godzinami pracy, do których się dołączają”. Pojęcie „godziny nadliczbowe” w podanym wyżej znaczeniu ogólnym zostało użyte w art. 6 dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy (...)), zgodnie z którym maksymalny wymiar czasu pracy w tygodniu wynosi przeciętnie 48 godzin, wliczając w to godziny nadliczbowe.

Trybunał w orzecznictwie dotyczącym dyżuru pracowniczego w miejscu pracy wyjaśnił również, że chociaż dyrektywa 93/104 (obecnie dyrektywa (...)) wymaga, aby czas takiego dyżuru był traktowany w całości jako czas pracy, to nie wymaga ona, aby za cały czas takiego dyżuru pracownik otrzymał wynagrodzenie w takiej wysokości jak za czas rzeczywiście przepracowany. Trybunał wyraził przedstawione stanowisko w sposób najbardziej wyraźny w postanowieniu z dnia 11 stycznia 2007 r., wydanym w sprawie V. (zob. pkt 32, 35 uzasadnienia). Stanowisko Trybunału wyrażone w powołanych orzeczeniach sprowadza się do stwierdzenia, że ustalenie normalnego czasu pracy, warunków stosowania pracy w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę jest sprawą wewnętrzną państw członkowskich. Państwa te mogą w ramach ogólnej kategorii pracy w godzinach nadliczbowych wyodrębnić różne jej kategorie, wyodrębnione kategorie różnie nazywać i wynagradzać.

W orzeczeniu w sprawie V. Trybunał sformułował tezę, że dyrektywę 93/104 w brzmieniu zmienionym przez dyrektywę (...) i dyrektywę (...) należy wyklądać w ten sposób, iż: „nie sprzeciwiają się one stosowaniu przez państwo członkowskie regulacji, która do celów wynagrodzenia pracownika za dyżur pełniony w miejscu pracy różnicuje okresy, w których świadczenie pracy jest rzeczywiście wykonywane, i okresy, w których nie jest świadczona rzeczywista praca,

pod warunkiem, że taka regulacja zapewnia pełną skuteczność praw przyznanych pracownikom przez te dyrektywy w celu skutecznej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników”.

Prawo wspólnotowe nie dotyczy wynagrodzenia za czas dyżuru medycznego i tym samym w żadnym stopniu nie wpływa na przepisy prawa polskiego o wynagrodzeniu za czas dyżuru. Dyrektywy 93/104 oraz (...) zostały oparte na art. 137 ust. 5 TWE, zgodnie z którym minimalne standardy ochronne, które (...) może przyjąć w drodze dyrektyw, nie obejmują wynagrodzeń (zob. również w tej sprawie pkt 39 uzasadnienia wyroku w sprawie D.).

Analizując przepisy prawa polskiego odnoszące się do pełnienia dyżuru medycznego wskazać należy, że zgodnie z art. 95 ust. 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 217 ze zm.), dyżurem medycznym jest wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez osoby, o których mowa w ust. 1 (tj. pracowników wykonujących zawód medyczny i posiadających wyższe wykształcenie), w podmiocie leczniczym wykonującym stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. Tak samo definiował dyżur medyczny art. 18d ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (t.j. Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.; dalej jako: ZakZdrowu), stanowiący że przez dyżur medyczny rozumieć należy wykonywanie, poza normalnymi godzinami pracy, czynności zawodowych przez lekarza lub innego posiadającego wyższe wykształcenie pracownika wykonującego zawód medyczny, w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych.

Czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy (art. 95 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej i art. 32j ust. 2 ZakZdrowU w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2008 r.).

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 KP). Ustawodawca posługuje się konstrukcją określenia maksymalnej liczby godzin, jaką w skali doby oraz tygodnia może przepracować pracownik („czas pracy nie może przekraczać”). W tym celu wprowadza normy czasu pracy rozumiane jako normy nakładu pracy pracownika, które mogą mieć charakter samoistny (w wynagrodzeniu za czas) lub być uzupełnione przez normy wydajności lub jakości pracy (w wynagrodzeniu akordowym). Określenie norm czasu chroni pracownika przed nadmiernym obciążeniem pracą, stanowiąc istotny element ochrony zdrowia oraz prywatności osoby zatrudnionej. Z drugiej strony, praca wykonywana w ramach przyjętych norm zyskuje akceptację ustawodawcy, który z zastrzeżeniem grup pracowników szczególnie chronionych, uznaje, że zarówno z medycznego, jak i społecznego punktu widzenia jest to praca akceptowalna, która nie stwarza zagrożenia dla osoby zatrudnionej. Jest to więc normalne i uznawane obciążenie pracą. Pracownik jest chroniony dodatkowo przez wymóg zapewnienia nieprzerwanego odpoczynku dobowego oraz tygodniowego.

Ustawodawca ukształtował normy czasu pracy na poziomie 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin tygodniowo (art. 129 § 1 KP). Normy czasu pracy mogą być modyfikowane przez przepisy szczególne. Takim przepisem szczególnym jest art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej (poprzednio art. 32g ust. 1 ZakZdrowU), zgodnie z którym czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym 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. Wymiar czasu pracy lekarza, nazywany też nominalnym czasem pracy (czas, który musi przepracować w danym okresie zgodnie z zawartą umową o pracę) jest zwykle równy tym normom. Norma czasu pracy jest wartością graniczną. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy powyżej tej normy kwalifikowane jest jako czas pracy ponadnormatywnej. Nie można uznawać za pracę ponadnormatywną czasu pracy nieprzekraczającego wartości jaką jest norma. Jeżeli więc pracownik w danym okresie pozostaje w dyspozycji pracodawcy ponad normę czasu pracy, to jego czas pracy dzieli się na część odpowiadającą normie do chwili jej wypełnienia i pozostałą część ponadnormatywną. W sytuacji, gdy pracownik wykonuje pracę w czasie ponadnormatywnym, nie może wystąpić „czas nieprzepracowany w ramach normy”.

Jednocześnie należało zauważyć, że między pracą w ramach dyżuru medycznego uregulowaną w ustawie o działalności leczniczej, a pracą w godzinach nadliczbowych unormowaną kodeksie pracy, zachodzi szereg różnic. W przypadku

pracy w godzinach nadliczbowych praca stanowi kontynuację pracy wykonywanej w ramach normalnego czasu pracy, przy czym jest to praca w znaczeniu faktycznym. W przypadku dyżuru medycznego dyżur może stanowić wyłączną pracę tego pracownika zaplanowaną w danej dobie, przy czym praca ta stanowi swoiste połączenie „normalnego” wykonywania pracy, gotowości do wykonywania pracy oraz wypoczynku (snu). Praca w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151<sup>1</sup> KP może znaleźć zastosowanie w sytuacjach nadzwyczajnych i zasadniczo nie może być planowana, dyżury medyczne mogą być planowane w ramach rozkładu czasu pracy.

Dopuszczalność planowania pracy lekarza na dyżurze medycznym wynika z art. 95 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej (poprzednio z art. 32j ust. 3 ZakZdrowU w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2008 r.), w myśl którego praca w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Treść tego przepisu wskazuje na możliwość planowania dyżuru medycznego w zakresie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy oraz ponad nomę tygodniową. Dopuszczalność planowania dyżuru medycznego w zakresie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy oznacza zaś, że harmonogram pracy, w którym pracodawca wyznacza lekarzowi godziny pracy w ramach wymiaru czasu pracy może obejmować normalne godziny pracy oraz godziny dyżuru medycznego. Godziny dyżuru medycznego planowane przez pracodawcę mogą więc dopełniać godziny pracy do obowiązującej lekarza przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Praca na dyżurze medycznym może być także planowana w zakresie powodującym przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy (zob. Z. Kubot, Dopełnienie normalnych godzin pracy godzinami dyżuru medycznego, PiZS 2014 nr 1, s. 14 i następne oraz Z. Kubot, Kwalifikacje godzin pracy lekarzy pełniących dyżury medyczne, PiZS 2014 nr 6, s. 20 i następne).

Z dopuszczalności planowania dyżuru medycznego w zakresie tygodniowej normy czasu pracy, co oznacza, że godziny dyżuru medycznego mogą dopełniać czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy wynika, że dyżur medyczny nie może być kwalifikowany w całości w kategoriach pracy ponadnormatywnej, czy pracy w godzinach nadliczbowych.

Przyjęcie, że dyżur medyczny może być planowany i pełniony w ramach przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy oznacza, że określenia „poza normalnymi godzinami pracy” nie należy rozumieć jako wykonywania pracy ponad obowiązującą pracownika przeciętną tygodniową normę czasu pracy.

Niespójność między możliwością planowania dyżuru w normalnym czasie pracy (art. 95 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej i art. 32j ust. 3 ZakZdrowU) i jednoczesną niemożliwością jego pełnienia w normalnych godzinach pracy (art. 95 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej i art. 18d ust. 1 pkt 4 ZakZdrowU) staje się sprzecznością pozorną, gdy przyjmie się, że normalnymi godzinami pracy lekarza są wyznaczone mu w harmonogramie do przepracowania w ramach konkretnej doby (odpowiadające dobowej normie czasu pracy), a dyżurem medycznym ten czas, który przypada poza tak określonymi normalnymi godzinami pracy.

Przepis art. 95 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej (art. 32j ust. 3 ZakZdrowU) stanowi o możliwości planowania dyżuru medycznego w ramach przeciętnej tygodniowej normy czasu (również w zakresie przekraczającym tę normę), a nie w ramach normalnych godzin pracy, czy w zakresie przekraczającym normalne godziny pracy, wobec czego nie ma podstaw do utożsamiania tych dwóch pojęć (przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy i normalnych godzin pracy).

Normalnymi godzinami pracy są przypadające do przepracowania w danej dobie według harmonogramu (odpowiadające dobowej normie czasu pracy), choćby po ich zsumowaniu w okresie rozliczeniowym okazało się, że tak obliczony czas pracy nie sięga obowiązującej pracownika przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Praca poza tak określonymi normalnymi godzinami pracy lekarza jest dyżurem medycznym, który wynagradzany jest według innych zasad niż praca w normalnych godzinach, z uwzględnieniem tego, że przepisy ustawy o działalności leczniczej (poprzednio ZakZdrowU), w zakresie, w jakim regulują czas pracy pracowników zakładów opieki zdrowotnej, mają charakter przepisów szczególnych w stosunku do unormowań Kodeksu pracy o czasie pracy.

W zakresie zasad wynagradzania za czas dyżuru medycznego ustawodawca w art. 95 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej (poprzednio art. 32j ust. 4 ZakZdrowU w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2008 r.) nakazuje odpowiednio stosować reguły określone w art. 151<sup>1</sup> § 1- 3 KP.

Z art. 95 ust. 4 ustawy o działalności leczniczej (art. 32j ust. 3 ZakZdrowU) wynika, że planowanie pracy w ramach dyżuru medycznego jest związane z przeciętną tygodniową normą czasu pracy, a nie z normą dobową, czego konsekwencją musi być stwierdzenie, że i rozliczanie czasu pracy w ramach pełnienia tego dyżuru musi odnosić się do przeciętnej tygodniowej normy czasu, a nie do normy dobowej, co należy uwzględnić przy odpowiednim stosowaniu do obliczania wynagrodzenia za czas pełnienia dyżuru medycznego art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 KP. Czas pracy w ramach pełnienia dyżuru medycznego w obowiązującym okresie rozliczeniowym dla obliczenia należnego wynagrodzenia powinien być zestawiony z obowiązującą pracownika przeciętną tygodniową normą czasu pracy, przy wyróżnieniu tych godzin dyżuru, które jedynie dopełniają czas pracy do tej przeciętnej tygodniowej normy, albowiem sposób ich wynagradzania jest inny niż tych godzin dyżuru medycznego, które przekraczają przeciętną tygodniową normę czasu pracy.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje dwa elementy: normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>1</sup> § 1 KP). Za każdą godzinę pracy nadliczbowej pracownikowi należy więc przede wszystkim wypłacić jego normalną stawkę godzinową, stanowiącą dopłatę z tytułu świadczenia pracy w wymiarze wyższym niż pierwotnie ustalony. W tym zakresie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest więc ekwiwalentem za pracę wykonywaną poza obowiązującą pracownika normą czasu pracy. Takie normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem przysługuje więc lekarzowi za każdą godzinę dyżuru medycznego przekraczającego obowiązującą go przeciętną tygodniową normę czasu pracy. Nie ma jednak podstaw do stwierdzenia, że identycznie powinno być obliczane wynagrodzenie za pracę w ramach dyżuru medycznego dopełniającego czas pracy do obowiązującej pracownika przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Normy czasu pracy rozumiane są jako normy nakładu pracy pracownika, któremu odpowiada umówione wynagrodzenie za pracę. Podobnie rzecz się ma z wynagrodzeniem lekarza przewidzianym umową o pracę.

Odpowiada ono nakładowi pracy lekarza w obowiązujących go normach czasu pracy. Za część dyżuru medycznego jedynie uzupełniającą obowiązującą lekarza przeciętną tygodniową normę czasu pracy otrzymuje on zatem normalne wynagrodzenie w stawce określonej umową. Skoro zatem ta część dyżuru medycznego jest już wynagrodzona ekwiwalentnym do rozmiaru wykonywanej pracy świadczeniem w postaci normalnego wynagrodzenia, to odpowiednie stosowanie przepisów art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 KP nie może oznaczać konieczności „podwojenia” tego normalnego wynagrodzenia, lecz jedynie obowiązek wypłacania za godziny dyżuru dopełniające czas pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej normy tygodniowej dodatków, przy odpowiednim stosowaniu do ich obliczania art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 KP.

Dopuszczalne jest więc dopełnienie dyżurem medycznym czasu pracy lekarza do obowiązującej go przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Prezentowane stanowisko znajduje oparcie w powołanej powyżej uchwale.

W tej sytuacji uprawnione było stwierdzenie, że strona skarżąca prawidłowo zaliczała czas pracy 7.35h dyżuru na poczet normalnego czasu pracy /gdy praca po dyżurze nie była świadczona i nie wypełniono o te godziny tygodniowych norm czasu pracy/,co w praktyce dawało taki efekt, że zasadnicze wynagrodzenie w części wypłaconej za godziny normalnego czasu pracy -7.35 h po dyżurze, odliczano od wynagrodzenia za czas dyżuru. Zaliczenie to odbywało się jednak nie na zasadzie zaliczania świadczenia nienależnego za czas odpoczynku na poczet świadczenia należnego za czas przepracowany na dyżurze, ale na zasadzie zestawienia czasu pracy z obowiązującą pracownika przeciętną tygodniową normą czasu pracy, przy wyróżnieniu tych godzin dyżuru, które jedynie dopełniają czas pracy do tej przeciętnej tygodniowej normy, albowiem sposób ich wynagradzania jest inny niż tych godzin dyżuru medycznego, które przekraczają przeciętną tygodniową normę czasu pracy.

Niezależnie od tego, że zaskarżony wyrok naruszał normy art. 87 § 7 kp oraz art. 80 kp w zw. z art. 300 kp oraz art. 405 kc, poprzez ustalenie, że z wynagrodzenia za pracę pracodawca ma prawo odliczyć wyłącznie kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności, to właściwe zestawienie norm czasu pracy, przy wyróżnieniu godzin dyżurowych wskazywało na niezasadność „podwójnego” wynagradzania pracy M. S.. Potwierdzeniem zasadności naruszenia powołanych norm jest także stanowisko zawarte w wyroku SN z dnia 08 października 2013r, w sprawie IIIPK 110/12, w którym Sąd ten stwierdził, że pracodawca może potrącać świadczenia nienależne w stosunku do kwot wypłacanych w tym samym terminie płatności. Takie świadczenie nienależne może 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). Przepis art. 87 § 7 k.p. stanowi, 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.

Reasumując zarzuty naruszenia prawa materialnego wskazane w apelacji były uzasadnione i stanowiły podstawę do zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa M. S. w całości oraz nie obciążania strony pozwanej obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki, która ostatecznie proces przegrała.

Strona skarżąca domagała się zasądzenia od powódek kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję wg. norm przepisanych.

Należało jednak zauważyć, że w przypadku zażalenia zawartego w apelacji, w zakresie nie obciążania A. J. (1) kosztami procesu w pierwszej instancji, w związku z zawarciem ugody pozasądowej jeszcze przed wydaniem skarżonego wyroku, stanowisko skarżącego nie zostało podzielone. Zażalenie oddalono, co determinowało nie obciążanie tej powódki kosztami zastępstwa procesowego przed Sądem drugiej instancji. Odstąpienie przez Sąd pierwszej instancji od obciążania A. J. kosztami procesu w pierwszej instancji, choć zawarła ugody pozasądową, także było uzasadnione.

W przypadku ugody sądowej, koszty procesu, w którym zawarto ugody, znosi się wzajemnie, jeżeli strony nie postanowiły inaczej (art. 104 kpc). Zawarcie ugody pozasądowej nie jest objęte art. 104 kpc i w zakresie zwrotu kosztów mają tu zastosowanie reguły obowiązujące przy cofnięciu pozwu. Zasadą jest, iż w przypadku cofnięcia pozwu obowiązkiem zwrotu kosztów procesu obciążony jest powód. Co do zasady stroną cofającą środek zaskarżenia uznaje się za przegrywającą sprawę (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2012 r., V CZ 109/11).

W wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może jednak zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami /art. 102 kpc/. Sąd orzekający w pierwszej instancji nie obciążał powódek kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej oraz kosztami sądowymi na wskazanej zasadzie słuszności, wskazując że „fala pozwów” wynika z postawy strony pozwanej.

W ocenie Sądu rozpoznającego apelację zasadność odstąpienia od obciążania powódek kosztami postępowania w obu instancjach należało opierać także na tym, że powódki miały prawo do subiektywnego przekonania o słuszności swoich żądań. Uzasadniało to rozbieżne orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie zagadnień prawnych objętych rozstrzygnięciem, jak i dotychczasowa linia orzecznicza Sądów pierwszej instancji uwzględniających szereg powództw w analogicznych stanach faktycznych.

Mając to na uwadze odstąpiono od obciążania powódek kosztami postępowania za obie instancje. Za słusznością decyzji przemawia także stanowisko strony skarżącej, która z tych samych względów nie była pewna zasadności stosowanych rozwiązań i która do końca proponowała powódkom zawarcie ugód pozasądowych. Z takiej ugody skorzystała A. J.. Obciążanie jej kosztami postępowania, w którym zawarła ugody nie byłoby więc słuszne i uzasadnione w związku z art. 102 kpc.



Orzeczenie zwrotu spełnionych lub wyegzekwowanych świadczeń, w zakresie których nadany został wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, nie było możliwe. Strona skarżąca nie wykazała, aby sytuacja opisana w dyspozycji art. 338 par.1 kpc została wypełniona. W apelacji, ani poza nią, nie przytoczono żadnych faktów wskazujących, aby powódka wyegzekwowała świadczenie w zakresie rygoru natychmiastowej wykonalności.