

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 marca 2019 r. powód W. G. (1) wystąpił przeciwko pozwanemu pracodawcy – Wojewódzkiemu (...) im. dr. W. B. w Ł. o zasądzenie na jego rzecz tytułem odszkodowania za nieuzasadnione ustne wypowiedzenie warunków pracy i płacy w lutym 2012 r., kwoty 113792,76 zł (równowartość zarobków za dyżury lekarskie w okresie rozliczeniowym od października 2016 r. do września 2019 r.) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 03.12.2018 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód wskazał, że jest lekarzem zatrudnionym u pozwanego na stanowisku młodszego asystenta od 09.01.1989 r. Według powoda czas pracy lekarza normowany jest przez ustawy - wcześniej Ustawę o Zakładach (...) a obecnie Ustawę o działalności leczniczej. Czas pracy podstawowy obejmuje dni robocze 8:00 - 15:35 wraz ze stałym zobowiązaniem do pełnienia dyżurów medycznych (w godzinach 15:35 - 8:00 w dni robocze, 24-godzinne 8:00 - 8:00 następnego dnia w dni świąteczne) zgodnie z art. 95 Ustawy o działalności leczniczej, zmienny ilościowo w zależności planów dyżurów. Powód podkreślił, że adekwatnie do czasu pracy, także wynagrodzenie jest sumą wynagrodzenia za czas pracy podstawowy i wynagrodzenia za dyżury lekarskie. Strona powodowa podniosła, że jest także członkiem Związku Zawodowego (...), w którym pełni funkcję zastępcy przewodniczącego Komisji Zakładowej (...) i jest od ponad 15 lat w gronie członków związku zawodowego (...) zgodnie z Ustawą o Związkach Zawodowych. Powód podkreślił, że pod koniec lutego 2012 r., po zatwierdzeniu "planu dyżurów" oddziału chorób wewnętrznych B II przez byłego zastępcę dyrektora ds. leczenia dr med. Z. B., Ordynator dr med. A. B. (1) ustną decyzją wykreśliła powoda z "planu dyżurów" na marzec 2012 r. oraz podjęła decyzję o nie wpisywaniu W. G. (1) do dyżurów w następnych miesiącach powołując się na zmiany w Regulaminie Pracy z 2012 r., co istotnie zmieniło jego warunki pracy i płacy. Od tego momentu wynagrodzenie powoda znacząco zmniejszyło się o zapłatę za ewentualne dyżury około 50% wcześniejszego wynagrodzenia brutto.

Zdaniem strony powodowej decyzja Ordynator Oddziału Chorób Wewnętrznych z lutego 2012 r. stanowiła próbę ominięcia przez ówczesną Dyрекcję Szpitala przepisów Kodeksu Pracy i Ustawy o Związkach Zawodowych, w stosunku do działaczy związków zawodowych nie zawsze przychylnych decyzjom Dyrekcji Szpitala. (pozew k. 4 - 6, uzupełnienie pozwu k. 21)

Na terminie rozprawy z dnia 8 kwietnia 2019 r. powód sprecyzował swoje stanowisko w sprawie i wskazał, że dochodzona przez niego kwota stanowi odszkodowanie za utracone wynagrodzenie za pracę z tytułu dyżurów medycznych (e – protokół rozprawy z dnia 8.04.2019 r. oświadczenie powoda 00:08:41, płyta CD k. 29)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Strona pozwana wskazała, że przez cały okres zatrudnienia powód nie podniósł swych kwalifikacji poprzez uzyskanie tytułu specjalisty. Z samej umowy o pracę łączącej powoda z pozwanym nie wynika zaś obowiązek zapewnienia powodowi pełnienia dyżurów medycznych. Jedyną podstawą prawną zobowiązania lekarza do pełnienia dyżurów medycznych są przepisy ustawy z dnia 15.04.2011r. o działalności leczniczej (tekst jedn. Dz. U z 2018r ,poz.2190). Według pozwanego istotą dyżuru medycznego jest wykonywanie pracy poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych. Ten szczególnie rodzaj pozostawiania pracownika do dyspozycji pracodawcy poza normalnymi godzinami pracy jest uzasadniony organizacją pracy w podmiotach leczniczych. Organizacja pracy pozostaje zaś w wyłącznej kompetencji pracodawcy. W związku z tym, ani przepisy ustawy o działalności leczniczej, ani kodeks pracy, ani żadna inna ustawa nie uprawnia pracownika podmiotu leczniczego do żądania od pracodawcy zapewnienia pracownikowi pracy poza normalnymi godzinami pracy. Pozwany podkreślił, że faktycznie do lutego 2012 r. powód pełnił dyżury medyczne u pozwanego. Jednakże od marca 2012r zaprzestano planowania dyżurów medycznych z udziałem powoda w związku z wejściem w życie z dniem 14.02.2012r Regulaminu Pracy, wprowadzonego Zarządzeniem Wewnętrznym Nr (...) Dyrektora Szpitala z dnia 26.01.2012 r., który w § 33 ust.1 pkt. 1 sprecyzował krąg lekarzy, których pracodawca mógł zobowiązać do pełnienia dyżuru medycznego (wskazując lekarzy posiadających specjalizację lub będących w

jej trakcie). Powód zaś żadnego z tych warunków nie spełniał. Postanowienia § 33 ust 1 pkt. 1 Regulaminu pracy (w brzmieniu obowiązującym od 14.02.2012r) zostały uzgodnione z zakładowymi organizacjami związkowymi na etapie wprowadzania zmian do Regulaminu Pracy, które wyraziły na to zgodę. W ocenie strony pozwanej zmiana ta wynikała z potrzeby zapewnienia pacjentom właściwego standardu opieki. Zarówno pracodawca, jak i działający w związkach zawodowych lekarze dostrzegali, że lekarze nie podnoszący swoich kwalifikacji mogą mieć obiektywne trudności z wykonywaniem obowiązków w trakcie dyżuru medycznego. Nie sposób pominąć, w tym procesie, że powód nie zdobył tytułu specjalisty w jakiegokolwiek dziedzynie medycyny (wiele lat temu rozpoczął specjalizację z zakresu anestezjologii, której nie ukończył i nie jest wiadome pracodawcy, aby rozpoczął i zakończył jakąkolwiek inną specjalizację). Natomiast wystąpiły istotne zastrzeżenia do jego pracy: w 2012 r. powód został przez sąd lekarski obu instancji uznany winnym przewinienia zawodowego w związku z badaniem pacjentki w izbie przyjęć w dniu 10.08.2007r. Zastrzeżenia do pracy powoda podczas pełnienia dyżuru medycznego w wrześniu 2011r zgłaszała również dr hab. med. prof.n. nadzw. M. B..

Kolejna zmiana Regulaminu Pracy dokonana w 2018r podyktowana była zaś dramatyczną sytuacją braku możliwości obsady dyżurów lekarskich w pozwanym szpitalu.

W ocenie strony pozwanej wskazana przez powoda, w załączniku do pozwu wartość wynagrodzenia za dyżury medyczne pełnione w październiku 2018r nie może być podstawą do ustalenia hipotetycznej ilości dyżurów, jakie powód mógłby pełnić w przeszłości, gdyby posiadał specjalizację lub był w trakcie specjalizacji, a tym bardziej wartość wynagrodzenia nie jest adekwatna do hipotetycznej jaką mógłby uzyskać, gdyby pełnił dyżur medyczny w ostatnich 3 latach poprzedzających złożenie pozwu. W 2018r nastąpiły bowiem bardzo istotne podwyżki wynagrodzeń lekarzy a dodatkowo wynagrodzenie uległo zwiększeniu o kwoty dodatków, przyznawanych tym lekarzom, którzy podjęli się pełnienia więcej niż 2 dyżurów w danym miesiącu. (odpowiedź na pozew k. 39 - 45)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. G. (1) urodził się w dniu (...), legitymuje się wyższym wykształceniem, z zawodu jest lekarzem medycyny. (bezsporne)

Pozwany Wojewódzki (...) im dr. W. B. w Ł. stanowi Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej i został zarejestrowany w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 14.02.2003 r. (odpis z KRS k. 48 – 49)

Jednym z elementów podnoszących jakość usług prowadzonych przez pozwanego szpital jest zapewnienie wykonywania świadczeń przez personel medyczny, który reprezentuje odpowiedni poziom, może być on oceniony według parametru posiadania specjalizacji w danej dziedzinie, kształcenia się, czyli dochodzenia do uzyskania specjalizacji i jest to stały obowiązujący proces każdego lekarza. (zeznania świadka Z. B. 01:00:11, płyta CD k. 98 w zw. z 00:08:42, płyta CD k. 215)

Od dnia 09.01.1989 r. powód jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w pozwanym - Wojewódzkim (...) im dr. W. B. w Ł.. Początkowo świadczył on pracę jako lekarz stażysta a następnie od 9 stycznia 1990 r. jako młodszy asystent w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej (...). (umowa o pracę, angaże w załączonych aktach osobowych k. 39, zeznania powoda 00:01:23, płyta CD k. 29, 00:01:20, płyta CD k. 98, w zw. z 00:19:19, płyta CD k. 215)

W 1990 r. W. G. (1) rozpoczął odbywanie specjalizacji w dziedzinie anestezjologii, jednakże nie przystąpił on do egzaminu specjalistycznego i nie uzyskał tytułu specjalisty, ani nie ukończył specjalizacji I stopnia. Jest on lekarzem bez specjalizacji. (bezsporne, a nadto załączone akta osobowe k. 39, zeznania powoda 00:01:23, płyta CD k. 29, 00:01:20, płyta CD k. 98, w zw. z 00:19:19, płyta CD k. 215)

Z uwagi na brak specjalizacji powód nie pełnił samodzielnych dyżurów w Oddziale Anestezjologii. (pismo Konsultanta Wojewódzkiego w dziedzinie anestezjologii i intensywnej terapii, pismo Kierownika D. Anestezjologii i intensywnej terapii w załączonych aktach osobowych k. 39)

Od dnia 8 maja 2000r. powodowi powierzono obowiązki młodszego asystenta w Katedrze i Klinice Chorób Zakaźnych, a od 22 stycznia 2001 r. w Oddziale Chorób Wewnętrznych B – II. Stosownie do treści umowy o pracę zawartej przez pozwanego z W. G. (1) oraz angażu poza wynagrodzeniem zasadniczym składnikami wynagrodzenia powoda były także premia, dodatek za uciążliwość oraz dodatek stażowy. (angaże w załączonych aktach osobowych k. 39)

Do zakresu czynności wnioskodawcy na powierzonym stanowisku w Oddziale Chorób Wewnętrznych należało w szczególności:

- codzienne uczestnictwo w raportach lekarskich,
- przeprowadzanie wywiadów z pacjentami,
- badanie pacjenta
- stawianie diagnozy wstępnej
- zlecanie badań oraz zabiegów diagnostycznych i leczniczych,
- asystowanie przy wykonywaniu zabiegów diagnostycznych i terapeutycznych zgodnie z procedurą oddziału,
- wykonywanie samodzielnie i (lub) pod nadzorem zabiegów diagnostycznych i leczniczych wykonywanych przez młodszych asystentów w zakresie określonym procedurą oddziału,
- bieżące ocenianie: stanu pacjenta, postępów w leczeniu wyników badań, stała weryfikacja wstępnej diagnozy i leczenia, wnioskowanie o zakończenie hospitalizacji pacjenta do ordynatora, pełnienie dyżurów oddziałowych, systematyczne samokształcenie. (zakres czynności w załączonych aktach osobowych k. 39)

Zgodnie z treścią § 34 pkt. 1 Regulaminu Pracy Wojewódzkiego (...) im. dr. W. B. w Ł. z maja 2008 r. obowiązującego do 26 stycznia 2012 r. lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny, zatrudnieni w oddziałach Szpitala, mogli być zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego. (regulamin Pracy Wojewódzkiego (...) im. dr. W. B. w Ł. z maja 2008 r. k. 51 – 52)

W Oddziale Chorób Wewnętrznych Wojewódzkiego (...) im. dr. W. B. w Ł. W. G. (1) od 2001 r. do lutego 2012 r. pełnił dyżury medyczne. Początkowo były to dwa dyżury tygodniowo. Następnie odbywał on dyżury w różnej liczbie, zazwyczaj kilka dyżurów miesięcznie, tj. 2-3 dyżury miesięcznie. Zależało to od liczby osób do dyżurowania, od urlopów, chorób itp. To były dyżury zarówno nocne, czyli w dni robocze i wtedy dyżur miał miejsce w godzinach od 15:35 do 8:00 rano dnia następnego, z tym że od rana pracował on na normalnych zasadach. Jeżeli dyżur był w soboty, niedziele lub święto, trwał od 8:00 do 8:00 dnia następnego, czyli przez 24 godziny. Przeciętnie do dyżurów kierowanych było około 10 osób, czyli tyle osób ile było zatrudnionych na tym oddziale. (zeznania powoda 00:01:20, płyta CD k. 98 w zw. z 00:19:19, płyta CD k. 215)

Od 2000 r. powód jest członkiem Związku Zawodowego (...), w którym pełni funkcję zastępcy przewodniczącego Komisji Zakładowej. (zeznania powoda 00:01:23, płyta CD k. 29, 00:01:20, płyta CD k. 98, w zw. z 00:19:19, płyta CD k. 215)

W lipcu 2012 r. powód został przez sąd lekarski obu instancji uznany winnym przewinienia zawodowego w związku z badaniem pacjentki w Izbie Przyjęć w dniu 10.08.2007 r. (orzeczenie Naczelnego Sądu Lekarskiego z dnia 13.07.2012r. w załączonych aktach osobowych k. 39)

Po zakończeniu działań związanych z modernizacją Szpitala jego dyrekcja podjęła działania w kierunku certyfikacji tak, aby uzyskać dodatkowe punkty w ocenie w konkursach NFZ, co miało się wiązać z większymi dotacjami ze strony NFZ. W 2011 r. były podjęte rozmowy na temat pewnych modyfikacji regulaminu pracy szpitala, które miały zapewnić powyższe cele. Były wytyczne NFZ, które nakazywały spełnienie minimalnych warunków, które

miał spełniać personel medyczny do wykonywania określonych czynności, również dyżurów. Istniała możliwość uzyskania dodatkowych punktów za dyżury w konkursach NFZ. Warunkiem było pełnienie dyżuru przez lekarza posiadającego specjalizację z danej dziedziny. Można było od tego odstąpić w przypadku, gdy dana osoba znajdowała się w trakcie kształcenia specjalizacyjnego, wówczas pełniła dyżur będąc powyżej 2- 3 roku specjalizacji za zgodą kierownika specjalizacji. Ta sytuacja dotyczyła całego szpitala. Potrzeba wprowadzenia nowej regulacji w zakresie regulaminu pracy wynikała z aktualnej sytuacji szpitala, który przygotowywał się w 2012 r. do akredytacji i zależało mu na zapewnieniu maksymalnego bezpieczeństwa pacjenta leczonego w szpitalu. Kadry szpitala były punktowane dodatkowo i wtedy dany szpital mógł uzyskać lepsze warunki konkursowe. (zeznania świadka Z. B. 01:00:11, płyta CD k. 98 w zw. z 00:08:42, płyta CD k. 215)

W dniu 14.02.2012 r. na podstawie Zarządzenia Wewnętrznego Nr (...) Dyrektora z dnia 26.01.2012 r. w Wojewódzkim (...) im. dr. W. B. w Ł. wszedł w życie nowy Regulamin Pracy z lutego 2012 r.

§ 33 ust.1 tego regulaminu przewidywał, że do pełnienia dyżuru medycznego mogli być zobowiązani pracownicy wykonujący w Szpitalu zawód medyczny, posiadający wyższe wykształcenie tj. :

l) lekarze posiadający w dziedzinie medycyny mającej zastosowanie w Szpitalu:

- tytuł specjalisty,
- specjalizację I stopnia,
- będący w trakcie specjalizacji,

lekarzom świadczącym pracę na stanowiskach, na których przysługuje dodatek funkcyjny - wynagrodzenie za pełniony dyżur ustala się na podstawie stawek uposażeń zasadniczych lekarzy (zgodnie z posiadaną specjalizacją i stażem pracy) zawartych w Regulaminie Wynagradzania) .

- asystenci zatrudnieni w D. (...) Laboratoryjnej,
- asystenci w dziedzinie pielęgniarstwa. (Zarządzenie Wewnętrzne Nr (...) Dyrektora z dnia 26.01.2012 r. k. 53, Regulaminu Pracy z lutego 2012 r. k. 54 – 56)

Powyzszy regulamin stanowił autonomiczną decyzję Zarządu Szpitala. Postanowienia tego regulaminu a w szczególności § 33 zostały uzgodnione i zaakceptowane przez działające u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe (7 związków zawodowych), w tym również przez (...) organizację (...), w której funkcję pełnił powód. (Regulaminu Pracy w brzmieniu z lutego 2012 r. k. 54 – 56)

Powód przed wejściem w życie tego regulaminu zapoznał się z nim wcześniej z uwagi na pełnioną funkcję w związkach zawodowych. (zeznania powoda 00:04:59, płyta CD k. 29 w zw. z 00:19:19, płyta CD k. 215)

Wszyscy lekarze w Oddziale Wewnętrznym poza powodem mieli II stopień specjalizacji, bądź byli w trakcie jej odbywania. W spornym okresie było zatrudnionych w tym oddziale 11-12 rezydentów. Oni pełnili dyżury. Jeżeli dyżurował rezydent, to drugi dyżurujący musiał mieć II stopień specjalizacji. (zeznania świadka A. B. (2) 00:54:26, płyta CD k. 98 w zw. z 00:07:47, płyta CD k. 215)

W dniu 28 lutego 2012 r. już po zatwierdzeniu grafiku dyżurów za miesiąc marzec ordynator Oddziału Wewnętrznego pozwanego – A. B. (2) poinformowała powoda, że nie będzie on wyznaczany do dyżurów i wykreśliła powoda z grafiku w oparciu o treść regulaminu pracy z lutego 2012 r. Następnie poleciła ustnie osobie zajmującej się sporządzaniem grafiku, aby znalazła za powoda zastępstwo i aby więcej nie był on uwzględniany w grafiku dyżurów. Powód został następnie wykreślony z dyżurów i zapytano kto może wziąć te dyżury, bo one są nieobsadzone. A. B. (2) nie zgłaszała decyzji o nieprzydzielaniu powodowi dyżurów do rady prawnej, działu kadr, czy innego podmiotu w Szpitalu.

(zeznania powoda 00:01:23, płyta CD k. 29, 00:01:20, płyta CD k. 98, w zw. 00:19:19, płyta CD k. 215, zeznania świadka A. B. (2) 00:39:25, płyta CD k. 98 w zw. z 00:59:30, płyta CD k. 215)

W związku z wejściem w życie w lutym 2012 r. w pozwanym szpitalu nowego regulaminu pracy, nie wręczono powodowi wypowiedzenia warunków pracy. (bezsporne, a nadto zeznania świadka Z. B. 01:00:11, płyta CD k. 98 w zw. z 00:08:42, płyta CD k. 215)

Z powyższego regulaminu wynikało, że lekarze mogą, ale nie muszą dyżurować. Były osoby, które mogły, ale nie musiały dyżurować np. zastępca Dyrektora ds. medycznych pozwanego Szpitala – (...). Kwestią kto w danym oddziale dyżuruje należało do ordynatora. Lista dyżurów układana była w oparciu o propozycje lekarzy i informacje o dniach, w których mogli oni podjąć dyżur. Ordynator miał prawo zwolnić z dyżurowania, np. gdy dana osoba została skazana na mocy prawomocnego wyroku sądu lekarskiego za przewinienie zawodowe. Wynikało to z utraty zaufania przez ordynatora w stosunku do takiej osoby. Zatarcie kary upomnienia następowało po roku czasu.

Grafiki dyżurów były akceptowane i podpisywane przez ordynatora a następnie przez przedstawiciela dyrekcji szpitala, który odpowiadał za jakość całego procesu diagnostyczno-leczniczego.

W 2012 r. nie było problemów z ułożeniem grafiku dyżurów z uwagi na fakt, że dyżury Oddziału Wewnętrznego były łączone wraz z pracownikami Oddziału II Internistycznego. Obydwa oddziały mieściły się w tym samym budynku, dwóch lekarzy pełniło wtedy dyżur, często jeden z Oddziału Wewnętrznego, a drugi z drugiego oddziału Internistycznego. Oprócz tego, że lekarze opiekowali się osobami, które leżały na oddziale, musieli schodzić do Izby Przyjęć i kwalifikować pacjentów do przyjęcia. Wymogi wynikające z Zarządzenia Rady Ministrów były takie, że musiał być lekarz specjalista zarówno na Izbie Przyjęć jak i na oddziale. Wielu pacjentów wymagało szybkich interwencji i osoba pełniąca dyżur musiała być dyspozycyjna i fachowa. Rezydent nie mógł być dopuszczony do pełnienia dyżurów od razu po podjęciu zatrudnienia, zwykle dopuszczany był po okresie próbnym, kiedy kierownik specjalizacji uznał, że posiadał on już dostateczną wiedzę medyczną. Wszystkich lekarzy obowiązywało dokończanie kształcenia ustawicznego i byli z tego rozliczani. Celem zapewnienia należytej liczby osób do pełnienia dyżurów była także podpisana umowa z firmą zewnętrzną, na podstawie której lekarze prowadzili dyżury. (zeznania świadka A. B. (2) 00:39:25, płyta CD k. 98 w zw. z 00:07:47, płyta CD k. 215, zeznania świadka Z. B. 01:00:11, płyta CD k. 98 w zw. z 00:08:42, płyta CD k. 215, pismo ordynatora Oddziału Chorób Wewnętrznych z dnia 7.04.2009 r. k. 181)

W dniu 1.03.2017 r. na podstawie Zarządzenia Wewnętrznego Nr (...) Dyrektora z dnia 14.02.2017 r. w Wojewódzkim (...) im. dr. W. B. w Ł. wszedł w życie nowy Regulaminu Pracy z lutego 2017 r.

W myśl § 30 ust.1 tego regulaminu do pełnienia dyżuru medycznego mogli być zobowiązani pracownicy wykonujący w Szpitalu zawód medyczny, posiadający wyższe wykształcenie tj.: lekarze posiadający w dziedzinie medycyny mającej zastosowanie w Szpitalu:

- tytuł specjalisty,

- specjalizację I stopnia,

- będący w trakcie specjalizacji. (Zarządzenie Wewnętrzne Nr (...) Dyrektora z dnia 14.02.2017 r. k. 57, Regulaminu Pracy z lutego 2017 r. k. 58 – 63 verte)

W dniu 27.04.2018 r. na podstawie Zarządzenia Wewnętrznego Nr (...) Dyrektora z dnia 12.04.2018 r. w Wojewódzkim (...) im. dr. W. B. w Ł. wszedł w życie Aneks Nr (...) do Regulaminu Pracy z lutego 2017 r. zgodnie z którym § 30 ust.1 regulaminu otrzymał brzmienie, że do pełnienia dyżuru medycznego mogli być zobowiązani pracownicy wykonujący w Szpitalu zawód medyczny, posiadający wyższe wykształcenie tj.: lekarze. (Zarządzenie Wewnętrzne Nr (...) Dyrektora z dnia 12.04.2018 r. k. 64, Aneks Nr (...) do Regulaminu Pracy z lutego 2017 r. k. 65)

Powód zapoznał się z treścią tego zmienionego aneksem regulaminu.

W oparciu o wprowadzony w dniu 12 kwietnia 2018 r. aneks do regulaminu, wszyscy zatrudnieni w szpitalu lekarze mieli dyżurować z uwagi na braki kadrowe. W tym czasie odbywały się strajki rezydentów a także firma zewnętrzna zrezygnowała z dyżurowania w szpitalu i w związku z tym zmienionym regulaminem pojawiła się możliwość powrotu powoda do dyżurów. Ordynator Oddziału Wewnętrznego pozwanego – A. B. (2) poinformowała o tym fakcie powoda przy świadkach, on wówczas wskazał, że nie jest zainteresowany dyżurowaniem. We wrześniu 2018 r. kierowniczka kadr telefonicznie zapytała powoda, dlaczego nie dyżuruje i on odesłał ją do swojego przełożonego. Powód sam też udał się do ordynatora oddziału i zgłosił jej wolę odbywania dyżurów i otrzymał jej ustną zgodę a następnie wpisał się do grafiku dyżurów. W. G. (1) zaczął ponownie dyżurować od października 2018 r. (zeznania powoda 00:01:23, płyta CD k. 29, 00:01:20, płyta CD k. 98, w zw. z 00:19:19, płyta CD k. 215, zeznania świadka A. B. (2) 00:39:25, płyta CD k. 98 w zw. z 00:07:47, płyta CD k. 215)

Pomimo faktu, że Wojewódzki (...) im. dr. W. B. w Ł. na przestrzeni lat przeszedł dużą ewolucję, nigdy nie toczyły się rozmowy w zakresie propozycji przekształcenia tego szpitala w spółkę prywatną, z uwagi min. na okoliczność, że organem założycielskim szpitala był Urząd Marszałkowski, który nie wyraziłby zgody na takie propozycje. (zeznania świadka Z. B. 01:00:11, płyta CD k. 98 w zw. z 00:08:42, płyta CD k. 215)

Przy przyjęciu, iż powód w spornym okresie pełnił taką samą przeciętną liczbę dyżurów co w 2011 roku hipotetyczna wysokość utraconego zarobku z powodu niepełnienia dyżurów wyniosłaby 48.140,42 zł, a uwzględniając dodatkowo, iż od maja 2018 roku powód mógł pełnić dyżury – hipotetyczna wysokość wynagrodzenia wyniosła 40.486,80 zł (hipotetyczne wyliczenie k.100-103).

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał na podstawie wyżej powołanych dokumentów oraz zeznań powoda i świadków: A. B. (2) – ordynatora Oddziału Wewnętrznego Wojewódzkiego (...) im. dr. W. B. w Ł. oraz Z. B. - zastępcy dyrektora ds. medycznych, uznając je za wystarczające do poczynienia przedmiotowych ustaleń. Powołane dowody nie były kwestionowane w toku postępowania przez żadną ze stron, a Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw, aby z urzędu zakwestionować ich wartość dowodową w sprawie.

Wskazać także należy, że zasadniczo stan faktyczny był pomiędzy stronami bezsporny, gdyż w rzeczywistości spór między powodem, a pozwanym nie dotyczył faktów, a kwestii prawnych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako niezasadne.

Na wstępie wskazać należy, że Sąd dążył do tego, by jednoznacznie wyjaśnić charakter dochodzonego roszczenia, a w konsekwencji podstawę prawną, w świetle której należało rozpatrzyć jego zasadność.

Początkowo powód wskazał, że dochodzi kwoty 113.792,76 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione ustne wypowiedzenie warunków pracy i płacy w lutym 2012 r.

Na terminie posiedzenia wyjaśniającego w dniu 8 kwietnia 2019 r. powód sprecyzował swoje stanowisko w sprawie i wskazał, że dochodzona przez niego kwota stanowi w istocie odszkodowanie za utracone wynagrodzenie za pracę z tytułu dyżurów medycznych.

Co prawda w piśmie z dnia powód wskazał jako podstawę prawną swojego roszczenia art. 56 § 1, 29 § 4, 30 § 5 i 6, 36 § 1 pkt 3 i 40 § 2 kp, które mówią o sposobie informowania pracownika o zmianach jego zatrudnienia czy wymogach dotyczących wypowiedzenia warunków zatrudnienia, to tylko art. 56 kp stanowi podstawę domagania się odszkodowania. Zauważyć jednak należy, iż nawet ten przepis nie dotyczy wypowiedzenia warunków pracy i płacy a tzw. zwolnienia dyscyplinarnego pracownika, którego, co jest bezsporne, powód nie otrzymał.

Sąd Rejonowy oceniając roszczenie powoda uznał, iż odszkodowanie nie jest wywodzone z naruszenia zasad dotyczących wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Stanowisko to Sąd Okręgowy podziela. Nadto to sąd orzekający

ocenia, w oparciu o stan faktyczny przytoczony przez powoda, jaka może być podstawa prawna tego świadczenia, zwłaszcza, gdy strona nie jest reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

W związku z powyższym w ocenie Sądu w świetle okoliczności niniejszej sprawy i faktu, że powód podnosił, że na skutek nieuprawnionego działania pracodawcy został on pozbawiony możliwości świadczenia pracy w ramach dyżuru medycznego a co za tym idzie także wynagrodzenia z tego tytułu, żądanie pozwu należało rozpoznać na gruncie przepisu art. 18^{3d} k.p. Powód bowiem jak wynika wprost z treści pozwu, upatrywał powyższej dyskryminacji ze względu na jego przynależność do Związków Zawodowych.

W myśl art. 18^{3d} k.p., osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej, niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Kwestie nierównego traktowania pracowników zostały uregulowane w rozdziale IIa Kodeksu pracy.

W myśl art. 18^{3a} § 2 k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 art. 18^{3a} kp.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej. Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wyżej wymienionych był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie ma miejsce, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka podanych przyczyn, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

W tym miejscu, należy wskazać stanowisko zajmowane przez Sąd Najwyższy w sprawie interpretacji cytowanych wyżej przepisów kodeksu pracy, które to orzecznictwo, sąd rozpoznający sprawę w całości podziela. I tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2011 r. w sprawie I PK 231/10 zawiera tezę- Nie każde odmienne ukształtowanie uprawnień pracowniczych zawsze stanowi naruszenie równego traktowania i dyskryminację. Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane zakazanym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (LEX nr 848132). Dyferencjacja sytuacji prawnej pracownika może być bowiem usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Wynika to z utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003, nr 23, poz. 571, z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005, nr 13, poz. 185, z dnia 9 lutego 2006 r., OSNP 2008, nr 11-12, poz. 159, z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 311, uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNP 2002, nr 12, poz. 284). W tej kwestii można więc stwierdzić, że zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników należących do tej samej grupy, wyróżnionej ze względu na posiadanie przez nich wspólnej cechy lub właściwości, nie stanowi dyskryminacji, w rozumieniu art. 18^{3a} § 3 k.p., jeżeli nie zostało spowodowane niedozwolonym przez ustawę kryterium.

Jednak należy wyraźnie podkreślić, że dyskryminacją jest nierówne traktowanie, spowodowane zakaznym kryterium, pracowników znajdujących się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2000 r., I PKN 661/99). Pogląd powyższy jest oparty na przepisie art. 18^{3a} § 3 k.p., który stanowi o definicji dyskryminacji bezpośredniej. Zachodzić ona może w przypadku mniej korzystnego traktowania pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione.

Dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona jedynie, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² k.p., art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008/21 – 22/poz. 311).

Zróżnicowanie sytuacji pracowników nie jest dyskryminacją wówczas, gdy zadecydowały o nim względy obiektywne (wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., II PK 116/07, Lex nr 121439). Nie można bowiem postawić zarzutu braku równego traktowania, gdy niejednakowe traktowanie jest uzasadnione obiektywnie. Elementem odróżniającym dyskryminację od nierównego traktowania jest więc różnicowanie na podstawie określonego kryterium uznanego za dyskryminujące.

Pracownik, który zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r., II PK 27/08, Lex nr 121467). W przypadkach, gdy osoba występująca na drogę sądową uważa się za pokrzywdzonego na skutek niezastosowania wobec niego zasady równego traktowania i wykaże przed sądem lub innym właściwym organem, że zaistniały fakty, na podstawie których można przypuszczać, iż uprawdopodobniony został zarzut dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu, ciężar przeprowadzenia dowodu, że nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania pracownika, spoczywa na pozwanym pracodawcy. Pracodawca może skutecznie obronić się przed zarzutem dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej w zatrudnieniu podnosząc, że dysproporcje w warunkach zatrudnienia pracowników jednej kategorii są spowodowane obiektywnymi powodami. Mogą to być dowody związane z pracownikiem lub interesem pracodawcy podlegającym ochronie prawa (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, Lex nr 83522).

Jak już wyżej wskazano w niniejszym postępowaniu powód upatrywał jego dyskryminowania za przynależność do Związków Zawodowych, okolicznością, że od lutego 2012 r. pracodawca nie wyraził mu zgody na dalsze pełnienie dyżurów medycznych.

W ocenie Sądu Okręgowego jednak zgromadzony w sprawie materiał dowodowy żadną miarą nie pozwala na przyjęcie, by brak takowej zgody w przypadku powoda był spowodowany jakimikolwiek nieuprawnionymi przesłankami.

Wskazać należy, że powód W. G. (1) od 1989 r. był zatrudniony w pozwanym - Wojewódzkim (...) im dr. W. B. w Ł. jako młodszy asystent przy czym od dnia 22 stycznia 2001 r. w Oddziale Chorób Wewnętrznych B – II.

W okresie od 2001 r. do lutego 2012 r. powód pełnił dyżury medyczne w oparciu obowiązujący we wskazanym okresie § 34 pkt. 1 Regulaminu Pracy Wojewódzkiego (...) im. dr. W. B. w Ł. z maja 2008 r.

Według tego wewnętrznego przepisu lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny, zatrudnieni w oddziałach Szpitala, mogli być zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego.

Natomiast w lutym 2012 r. przełożona – ordynator Oddziału Chorób Wewnętrznych poinformowała powoda, że nie będzie on już mógł dalej pełnić dyżurów medycznych w Szpitalu i w konsekwencji W. G. (1) nie pełnił takowych dyżurów, aż do października 2018 r.

Powyższe zdaniem Sądu nie stanowi jednak przejawu dyskryminacji wobec powoda, w tym ze względu na jego przynależność związkową.

W pierwszej kolejności bowiem zwrócić uwagę trzeba na brzmienie prawa wewnątrzzakładowego (regulaminów pracy) obowiązujących w spornym okresie u pozwanego pracodawcy.

I tak w dniu 14.02.2012 r. wszedł w życie nowy Regulamin Pracy z lutego 2012 r., który całkiem inaczej w stosunku do poprzednio obowiązującego aktu, regulował kwestię dotyczącą kręgu pracowników, którzy mogli zostać przez pracodawcę zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego.

§ 33 ust.1 tego regulaminu przewidywał, że do pełnienia dyżuru medycznego mogli być tylko zobowiązani pracownicy wykonujący w Szpitalu zawód medyczny, posiadający wyższe wykształcenie tj. :

- lekarze posiadający w dziedzinie medycyny mającej zastosowanie w Szpitalu:
- tytuł specjalisty,
- specjalizację I stopnia,
- będący w trakcie specjalizacji,
- asystenci zatrudnieni w D. (...) Laboratoryjnej,
- asystenci w dziedzinie pielęgniarstwa.

Analogicznie także kolejny Regulamin Pracy z lutego 2017 r. pozwanego Szpitala w § 30 ust.1 określał, że do pełnienia dyżuru medycznego mogli być zobowiązani tylko pracownicy wykonujący w Szpitalu zawód medyczny, posiadający wyższe wykształcenie tj.: lekarze posiadający w dziedzinie medycyny mającej zastosowanie w Szpitalu:

- tytuł specjalisty,
- specjalizację I stopnia,
- będący w trakcie specjalizacji.

Dopiero zaś w myśl aneksu do powyższego regulaminu pracy, który wszedł w życie w dniu 27.04.2018 r. do pełnienia dyżuru medycznego mogli być ponownie zobowiązani pracownicy wykonujący w Szpitalu zawód medyczny, posiadający wyższe wykształcenie tj.: lekarze.

W oparciu o wyżej wskazane akty prawa wewnątrzzakładowego, w okresie od 14.02.2012 r. do 26.04.2018 r. dyżur medyczny mogli wyłącznie pełnić pracownicy wykonujący w pozwanym Szpitalu zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie jednak dodatkowo także musieli oni legitymować się tytułem specjalisty, bądź mieć specjalizację I stopnia albo odbywać w tym okresie specjalizację.

Tymczasem jak jednoznacznie ustalono powód jest wprawdzie lekarzem medycyny i bez wątplenia wykonuje zawód medyczny, jednak nigdy nie uzyskał on tytułu specjalisty, ani nie ukończył specjalizacji I stopnia. Jest on lekarzem bez specjalizacji jedynym w Oddziale Chorób Wewnętrznych. Specjalizację rozpoczął odbywać w 1990 r., ale jej nie ukończył. Zatem powód nie spełniał wymagań określonych w regulaminach pracy Wojewódzkiego (...) im dr. W. B. w Ł. obowiązujących w spornym okresie.

Wskazane zapisy zostały zaś uzgodnione i zatwierdzone przez działające u pracodawcy zakładowe organizacje związkowe (aż 7 związków zawodowych), w tym również przez (...) organizację (...), w której funkcję pełnił powód. Dokument ten jest opatrzony podpisami przedstawicieli przedmiotowych związków.

Także sam W. G. (1) przyznał, że on jako członek związków zawodowych zapoznał się z treścią regulaminu pracy z lutego 2012 r. jeszcze przed datą jego wejścia w życie. Późniejszy zaś regulamin z 2017 r. był jedynie w zakresie uregulowania dotyczącego dyżurów medycznych powieleniem poprzedniego.

Uwypuklić także w tym miejscu trzeba, że z literalnej wykładni wszystkich cytowanych wyżej regulaminów wynikało, że lekarze mogą, ale nie muszą dyżurować o czym świadczy zwrot:” **do pełnienia dyżuru medycznego mogli być zobowiązani**”, co pozostaje także w zgodności z treścią art. 95 Ustawy o działalności leczniczej z dnia 15 kwietnia 2011 r. (Dz. U z 2021 r. poz. 711 t.j.) w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie jak i obecnie.

Zgodnie z art. 95 ust. 1. powołanej ustawy pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie, zatrudnieni w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne **mogą być zobowiązani do pełnienia** w przedsiębiorstwie tego podmiotu dyżuru medycznego;

2. pkt. 1 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;

3. Czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy.

W świetle zatem obowiązującego ustawodawstwa dyżur medyczny stanowi dodatkowe zadanie do wykonania przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy a od pracy w godzinach nadliczbowych odróżnia go to, że jest zaplanowanym elementem organizacji pracy.

Wbrew zatem twierdzeniom powoda pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia wszystkim lekarzom pełnienia dyżuru medycznego.

De facto w myśl omawianych przepisów to wyłącznie od pracodawcy zależało, czy lekarz, który może i chciałby pełnić dyżur faktycznie będzie świadczyć pracę poza normalnymi godzinami pracy.

Wyrażenie przez danego pracownika woli pełnienia dyżuru medycznego nie powodowało i obecnie także nie powoduje automatycznego skutku w postaci wyrażenia zgody przez przełożonego na powyższe.

Polecenie pracownikowi wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy jest uprawnieniem pracodawcy, nie zaś jego obowiązkiem. Dlatego też po stronie pracownika nie powstaje roszczenie w zakresie domagania się zlecenia mu pracy poza normalnymi godzinami pracy.

Podkreślić należy, iż praca na dyżurach nie została wpisana jako element istotny umowy o pracę. To z art. 95 cytowanej ustawy wynika prawo pracodawcy do zobowiązania pracownika do pracy na dyżurach. Brak jest stosownego uprawnienia po stronie pracownika.

Podobnie sytuacja przedstawia się z praca w godzinach nadliczbowych. Pracownik nie ma wprost roszczenia o przydzielenie mu pracy w takich godzinach. Jeśli uważa, iż pracodawca pomija go przydzielając taką pracę winien przynajmniej zgłosić chęć pracy w nadgodzinach czy na dyżurach. Jeśli pracodawca odmówi – nie daje to pracownikowi prawa do dochodzenia roszczeń z tym związanych. W takiej sytuacji pominięcie pracownika w przydzielaniu dyżurów może być jedynie podstawą oceny w zakresie naruszenia zasad równego traktowania.

Pracodawca wobec powoda skorzystał ze swego uprawnienia nadanego ustawą kierując się racjami o charakterze publicznym takimi jak: konieczność podnoszenia jakości usług medycznych prowadzonych przez szpital i zapewnienia

wykonywania świadczeń przez personel medyczny, który reprezentuje odpowiedni poziom, w tym posiadanie specjalizacji w danej dziedzinie. Szpital musiał realizować wytyczne NFZ, które nakazywały spełnienie minimalnych warunków, które miał spełniać personel medyczny do wykonywania określonych czynności, również dyżurów. Było to posiadanie specjalizacji z danej dziedziny, można był od tego wymogu odstąpić jedynie w przypadku, gdy dana osoba znajdowała się w trakcie kształcenia specjalizacyjnego, wówczas pełniła dyżur będąc powyżej 2- 3 roku specjalizacji za zgodą kierownika specjalizacji. To umożliwiała dodatkowe punktowanie w konkursach NFZ. Potrzeba wprowadzenia nowej regulacji w zakresie regulaminu pracy wynikała z aktualnej sytuacji szpitala, który przygotowywał się w 2012 r. do akredytacji i zależało mu na zapewnieniu maksymalnego bezpieczeństwa pacjenta leczonego w szpitalu. Kadry szpitala były punktowane dodatkowo i wtedy dany szpital mógł uzyskać lepsze warunki konkursowe.

W ocenie Sądu pracodawca miał zatem prawo do takiego doboru kadr, które zapewniało mu jak najlepsze wykonywanie realizowanych zadań.

Organizacja pracy (w tym również dyżurów medycznych) należy, bowiem do wyłącznych kompetencji pracodawcy.

W spornym okresie, zaś powód nie spełniał niezbędnych wymogów określonych w regulaminach pracy (obowiązujących na terenie całego pozwanego Szpitala) do powierzenia mu pełnienia dyżuru medycznego. Brak było zatem podstaw prawnych do zlecenia W. G. (2) pracy poza normalnymi godzinami pracy.

Dodatkowo także niezależnie od brzmienia przepisów regulaminu pracy przełożony nie tylko nie miał obowiązku powierzenia pracownikom dyżurów, ale i miał prawo zwolnić z dyżurowania w przypadku utraty zaufania do danego pracownika, np. gdy dana osoba została skazana prawomocnym wyrokiem sądu lekarskiego za przewinienie zawodowe. Powyższe było podyktowane wyżej wskazanym celom, tj. koniecznością zapewnienia jakości procesu diagnostyczno-leczniczego.

Powód zaś w lipcu 2012 r. został przez sąd lekarski obu instancji uznany winnym przewinienia zawodowego w związku z badaniem pacjentki w izbie przyjęć w dniu 10.08.2007 r.

Niemniej jednak w przedmiotowym postępowaniu nie zostało wykazane, że u podstaw pozbawienia powoda możliwości pełnienia dyżurów medycznych leżała przyczyna w postaci utraty zaufania do jego osoby.

Dodatkowo podnieść należy, iż powód w całym spornym okresie nie wystąpił z wnioskiem o przywrócenie mu dyżurów. Nie próbował interweniować u pracodawcy czy domagać dodatkowych wyjaśnień. Nie starał się także uzupełnić wymaganego stopnia specjalizacji. Sytuacja ta zdawała się mu odpowiadać.

Z całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wynika bezspornie, że w świetle treści regulaminów pracy z lutego 2012 r. oraz z lutego 2017 r. powód w okresie od lutego 2012 r. do marca 2018 r. nie legitymował się niezbędnymi kwalifikacjami wymaganymi do odbywania dyżuru.

Natomiast w okresie od kwietnia 2018 r. do września 2018 r. powód nie pełnił dyżurów z własnej woli.

Jak wynika z wiarygodnych zeznań świadka bezpośredniego przełożonego powoda - Ordynatora Oddziału Chorób Wewnętrznych – A. B. (2), powód tuż po dacie wejścia w życie aneksu do regulaminu został przez nią poinformowany, że może ponownie wykonywać pracę poza normalnymi godzinami pracy w ramach dyżurów, jednakże oświadczył wówczas, że nie jest tym zainteresowany. Dopiero we wrześniu 2018 r. zmienił swoją decyzję i wyraził wolę pełnienia dyżurów, na co przełożona wyraziła zgodę.

Jednocześnie także w sytuacji prawnej powoda brak było konieczności dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub płacy przewidzianego w art. 42 k.p.

Celem głównym tego oświadczenia jest bowiem zmiana treści stosunku pracy, w zakresie, jaki wskazano w wypowiedzeniu.

Natomiast świadczenie pracy w ramach dyżuru medycznego jak już wyżej opisano stanowiło jedynie pracę poza normalnymi godzinami pracy a zatem nie wchodziło w skład treści stosunku pracy łączącego powoda z Wojewódzkim (...) im dr. W. B. w Ł.. Przy czym charakteru tego w żaden sposób nie zmienia okoliczność wyszczególnienia w zakresie czynności powoda – pełnienia dyżurów medycznych. Stałego składnika wynagrodzenia za pracę na podstawie umowy o pracę oraz angaży nie stanowiło wynagrodzenie za pełnienie dyżuru medycznego.

Podkreślić w tym miejscu również trzeba, że dyskryminacją jest gorsze traktowanie pracownika wobec innych pracowników będących w porównywalnej do niego sytuacji.

Natomiast jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego powód został pozbawiony możliwości pełnienia dyżurów jednakże tylko i wyłącznie on w Oddziale Chorób Wewnętrznych nie legitymował się niezbędnym do wykonywania tej czynności wykształceniem, tj. był lekarzem bez specjalizacji.

Powód nie wskazał zaś żadnego pracownika, który byłby w porównywalnej do niego sytuacji i w spornym okresie kontynuowałyby pełnienie dyżurów medycznych, a zatem pracownika w stosunku, do którego zostałby on potraktowany gorzej.

Zmienione regulaminy pracy objęły swym działaniem wszystkich pracowników wykonujących zawody medyczne w całym pozwanym Szpitalu. Pozwany potraktował zatem wszystkich pracowników w porównywalnej do powoda sytuacji, w jednakowy sposób, co wyklucza możliwość przyjęcia dyskryminacji.

Odmówienie powodowi zgody na dalsze pełnienie dyżurów miało umocowanie zarówno ustawowe (Ustawa o działalności leczniczej z dnia 15 kwietnia 2011 r.) jak i wewnętrzzakładowe (regulaminy pracy pozwanego). Pracodawca zaś skorzystał z uprawnień władczych nadanych mu na mocy ustawy oraz wewnętrznych regulaminów zakładu pracy, co było uzasadnione racjami publicznymi, tj. racjonalnym wykorzystaniem kadr i zapewnieniem odpowiedniego poziomu usług medycznych.

Pracodawca kierował się zatem obiektywnymi kryteriami a jego zachowaniu nie można przypisać cechy bezprawności.

Należy zaś jeszcze raz podkreślić, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 28 kwietnia 2010 r., II PK 324/09, Legalis nr 387674).

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu Okręgowego, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala przyjąć, iż pozwany w istocie naruszył wobec powoda zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Na marginesie dodać należy, iż gdyby nawet uznać roszczenie powoda za zasadne to w ocenie Sądu Okręgowego jego wysokość mogłaby się co najwyżej zamknąć kwotą ustaloną w hipotetycznym wyliczeniu czyli przy przyjęciu średniej liczby dyżurów z okresu poprzedzającego sporny okres. Założenie to jest zresztą również nie do końca przekonujące bowiem brak podstaw do ustalenia ponad wszelką wątpliwość, iż powód dyżurowałby w takim wymiarze, nawet gdyby miał taką możliwość. Pamiętać bowiem należy, iż był okres, w którym powód prosił by takich dyżurów mu nie przydzielać.

W tym stanie rzeczy Sąd oddalił powództwo w całości, oceniając roszczenie powoda jako bezzasadne (pkt. I wyroku).

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w punkcie II sentencji wyroku, na podstawie art. 98 k. p. c. w związku z § 2 pkt. 6 i § 9 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 t.j. z późn. zm) i zasądził od powoda W. G. (1) na rzecz pozwanego Wojewódzkiego (...) im dr. W. B. w Ł. kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć powodowi.

10 V 2021 roku.

K.B