

Uchwała z dnia 8 marca 1995 r.
I PZP 6/95

Przewodniczący SSN: Teresa Romer, Sędziowie SN: Józef Iwulski
(sprawozdawca), Walerian Sanetra,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsołta, w sprawie z powództwa Iwony M., Krzysztofa J. i Stanisława S. przeciwko Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. o wynagrodzenie, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 8 marca 1995 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie postanowieniem z dnia 15 grudnia 1994 r., [...] - do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

Czy lekarzowi pełniącemu dyżur zakładowy za godziny w porze nocnej przysługuje oprócz wynagrodzenia określonego w § 11 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 2 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 55, poz. 273) dodatek określony w § 6 pkt 1 cytowanego rozporządzenia ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Lekarzowi pełniącemu dyżur zakładowy w porze nocnej oprócz wynagrodzenia określonego w § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 55, poz. 273) przysługuje także dodatek przewidziany w § 6 ust. 1 tego rozporządzenia.

U z a s a d n i e

Powodowie zatrudnieni jako lekarze w Zakładzie Opieki Zdrowotnej w L. dochodzili zasądzenia dodatku w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej, podczas pełnienia przez nich dyżurów zakładowych w okresie od czerwca 1992 r. do lutego 1994 r. Powodowie twierdzili, że zgodnie z § 11 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia (Dz. U. Nr 51, poz. 326 ze zm.) przez dyżur zakładowy rozumie się wykonywanie pracy i pozostawanie w gotowości do jej wykonywania przez lekarza przebywającego w zakładzie poza godzinami stałej ordynacji danego zakładu. W czasie dyżuru lekarz, zdaniem powodów, świadczy pracę. Do 31 maja 1992 r. wysokość odrębnego wynagrodzenia za dyżur zakładowy określał § 14 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 22 września 1989 r. w sprawie uposażenia pracowników zakładów społecznych służby zdrowia, zakładów pomocy społecznej i zakładów rehabilitacji zawodowej inwalidów (Dz. U. Nr 58, poz. 346). Przepis ten przewidywał, że wynagrodzenie za dyżur zakładowy stanowi wynagrodzenie wyłącznie w wysokości stawki godzinowej, uposażenia zasadniczego. Z dniem 1 czerwca 1992 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z

dnia 2 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 55, poz. 273), które w § 11 ust. 1 przyjmuje, że za każdą godzinę dyżuru zakładowego przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Zdaniem powodów, zapis ten nie zawiera zastrzeżenia o wyłączności tego wynagrodzenia, a przez to umożliwia przyznanie lekarzom pełniącym dyżur zakładowy w godzinach nocnych, także dodatku wynikającego z § 6 ust. 1 tego rozporządzenia.

Strona pozwana wnosząc o oddalenie powództwa, zarzuciła, że pełnienie dyżuru zakładowego nie jest równoznaczne z wykonywaniem pracy. Zdaniem strony pozwanej, przepis § 11 cyt. rozporządzenia z dnia 2 lipca 1992 r. jest przepisem szczególnym, regulującym w sposób samodzielny wynagrodzenie za czas dyżuru zakładowego. Przepis ten stanowiąc o "odrębnym wynagrodzeniu" wyłącza możliwość stosowania § 6 ust. 1 tego rozporządzenia i pominięcie w § 11 ust. 1 słowa "wyłącznie" nie miało żadnego znaczenia prawnego.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lipsku, wyrokami z dnia 27 kwietnia 1994 r, [...], uwzględnił powództwa. Sąd Rejonowy przyjął, że z przepisu § 6 ust. 1 rozporządzenia z dnia 2 lipca 1992 r. wynika w sposób niewątpliwy, iż dotyczy on także lekarzy jako pracowników działalności podstawowej. Wniosek ten Sąd Rejonowy wyprowadził przede wszystkim z porównania tego przepisu z przepisami § 6 ust. 2 i 3 omawianego rozporządzenia. Utrzymywanie jednakowej stawki wynagrodzenia za pracę w porze dziennej i nocnej byłoby, zdaniem Sądu Rejonowego, sprzeczne z art. 137 § 2 k.p.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie przedstawił rozpatrywane zagadnienie prawne podnosząc, że pełnienie dyżuru zakładowego jest obowiązkiem wynikającym ze stosunku pracy lekarza. Zmiana treści przepisów, a w szczególności pominięcia słowa "wyłącznie" odnośnie wynagrodzenia za czas pełnienia dyżuru przemawia za przyjęciem zmiany stanu prawnego i uznaniem prawa do dodatku za pracę w godzinach nocnych. Przeciwno tej wykładni przemawia jednak uregulowanie w jednym paragrafie rozporządzenia z dnia 2 lipca 1992 r. nie tylko kwestii wynagrodzenia za czas dyżuru, ale także innych kwestii związanych z jego pełnieniem. Sugerowałoby to wyłączność regulacji dotyczącej wynagrodzenia za czas dyżuru w § 11 cyt. rozporządzenia z dnia 2 lipca 1992 r. i brak możliwości sięgania do regulacji § 6 ust. 1.

Na rozprawie przed Sądem Najwyższym prokurator wniósł o udzielenie na przedstawione zagadnienie prawne odpowiedzi twierdzącej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 137 § 2 kodeksu pracy za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi zwiększone wynagrodzenie określone przepisami o wynagrodzeniu. Natomiast według art. 144 § 1 k.p. czasu dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub innym wyznaczonym miejscu nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Za czas dyżuru przysługuje czas wolny w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania. Normalnie, zgodnie z regulacją kodeksową godziny efektywnej pracy podczas dyżuru przekraczające normy czasu pracy ustalone dla pracownika, muszą być traktowane jako godziny nadliczbowe i za takie godziny przepracowane w porze

nocnej pracownik otrzymuje zwiększone wynagrodzenie. Natomiast czasu dyżuru, w którym pracownik nie wykonuje dodatkowych czynności nie wlicza się do czasu pracy i przysługuje wówczas pracownikowi - w razie braku możliwości udzielenia mu czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika. Okoliczność, że pracownik pełni dyżur w warunkach umożliwiających mu odpoczynek nie przekształca zakładu pracy lub innego wyznaczonego miejsca w dom i dyżuru tam wykonywanego nie czyni dyżurem "w domu" w rozumieniu art. 144 § 2 in fine k.p. Dyżur w rozumieniu art. 144 § 1 k.p. nie wynika z odrębnego tytułu prawnego, lecz jest jednym z obowiązków pracowniczych, stanowi bowiem dodatkowe zadanie robocze po normalnych godzinach pracy, bez względu na to, czy zadanie to mieści się w ramach uzgodnionego rodzaju pracy, czy też wykracza poza ten rodzaj, przy czym w czasie dyżuru pracownik pozostaje tylko w stanie pogotowia i nie wykonuje równocześnie żadnych dodatkowych czynności. Jeżeli natomiast w czasie dyżuru pracownik wykonuje dodatkowe czynności na rzecz i w interesie zakładu pracy, należy czas przeznaczony na ich wykonanie zaliczyć do czasu pracy. W zależności od tego, ile czasu podczas dyżuru pracownik poświęca na wykonywanie dodatkowych czynności, czas dyżuru w odpowiedniej części czy nawet w całości musi być wliczony do czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 1978 r., I PRN 147/77, OSNCP 1978 z. 7 poz. 126). Normalnie więc według regulacji kodeksu pracy, czas dyżuru pełnionego w zakładzie pracy lub w innym wyznaczonym miejscu dzieli się na czas efektywnie przepracowany i czas gotowości do pracy. Godziny efektywnie przepracowane wlicza się do czasu pracy, a więc jeżeli powodują one przekroczenie normy czasu pracy to są godzinami nadliczbowymi, a jeżeli są świadczone w porze nocnej, to należy się za nie dodatkowe wynagrodzenie. Natomiast za godziny dyżuru, w których pracownik nie świadczył pracy należy się czas wolny, albo w razie braku możliwości jego udzielenia - wynagrodzenie według stawki osobistego zaszeregowania.

Dyżur zakładowy pracowników służby zdrowia, w tym także lekarzy, w sposób zdecydowany różni się od dyżuru pełnionego w zakładzie pracy przez innego pracownika. Wynika to ze specyfiki zawodu. W okresie dyżuru zakładowego lekarza nie da się wyodrębnić godzin efektywnie wykonywanej pracy i godzin odpoczynku, gdyż wzajemnie się one przeplatają i nakładają na siebie. Szczegółowo charakterem dyżuru zakładowego lekarzy zajął się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 28 kwietnia 1994 r., I PZP 6/94 (OSNAPiUS 1994 nr 8 poz. 125). Sąd Najwyższy wyjaśnił w nim, że dyżur lekarski jest szczególnym rodzajem dyżuru pracowniczego o jakim mowa w art. 144 § 1 k.p. Stanowi dodatkowe zadanie robocze po normalnych godzinach pracy. Dyżury zakładowe są konsekwencją pozostawania w stosunku pracy, a obowiązek ich pełnienia wynika z podporządkowania pracownika poleceniom przełożonych dotyczących pracy, a więc z istoty stosunku pracy. Dyżur zakładowy pełniony przez lekarza nie zawsze jest połączony z pełnieniem pracy. Czasem jest połączony z bardzo intensywną pracą (np. ostry dyżur chirurgiczny), a czasami tylko z obowiązkiem krótkotrwałego obchodu lub jedynie oczekiwaniem na podjęcie działań.

Ta specyfika dyżurów zakładowych pracowników służby zdrowia znalazła wyraz w regulacji rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia (Dz. U. Nr 51, poz. 326 ze zm.). Zgodnie z przepisem § 10 ust. 1 tego rozpo-

rzędzenia lekarze zatrudnieni w komórce organizacyjnej, do której zadań należy zapewnienie pacjentom opieki całodobowej oraz inni lekarze specjaliści mogą być zobowiązani do pełnienia dyżuru zakładowego. Pełnienie dyżuru zakładowego dla lekarzy jest więc normalnym obowiązkiem pracowniczym. Przepis § 11 tego rozporządzenia stanowi, że dyżur zakładowy to wykonywanie pracy i pozostawanie w gotowości do jej wykonywania przez lekarza przebywającego stale w zakładzie poza godzinami normalnej ordynacji danego zakładu. W tym właśnie przepisie w sposób najbardziej wyraźny zaznacza się specyfika dyżuru zakładowego lekarzy, w stosunku do dyżurów innych pracowników. Wynika z niego, że w dyżurze zakładowym lekarza nie można rozdzielić godzin pracy efektywnie wykonywanej od godzin pozostawania jedynie w gotowości do pracy, które mogą być godzinami odpoczynku.

Już w tym miejscu należy więc stwierdzić, że sprzeczne stanowiska stron co do tego, czy czas dyżuru zakładowego lekarza jest czasem pracy, czy jedynie czasem gotowości do pracy, nie uwzględniają treści tego przepisu. Czas dyżuru lekarza stanowi bowiem okres specyficzny, łączący w sobie zarówno elementy efektywnie wykonywanej pracy jak i gotowości do niej. Dlatego też zgodnie z przepisem § 12 cyt. rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. za pełnienie dyżurów zakładowych przysługuje odrębne wynagrodzenie, a czasu ich pełnienia nie wlicza się do czasu pracy i w takich przypadkach nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Ta regulacja została zakwestionowana przez Trybunał Konstytucyjny, który w postanowieniu z dnia 21 września 1988 r., S 11/88, wskazał, że przepis § 12 tego rozporządzenia, jako sprzeczny z ustawą, jest pozbawiony legalności, a tym samym czas dyżurów lekarskich należy traktować jak czas pracy. Tego poglądu nie podzielił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu cyt. uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 28 kwietnia 1994 r., I PZP 6/94, który zwrócił uwagę, iż rozporządzenie z dnia 27 grudnia 1974 r. wydane zostało na podstawie delegacji zawartej w art. 298 k.p., mogło więc w sposób szczególny uregulować niektóre prawa i obowiązki pracowników służby zdrowia. Pogląd ten należy podzielić. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że przepisy cyt. rozporządzenia, jako szczególne i wyjątkowe, muszą być interpretowane ściśle i w przypadku wątpliwości powinna przeważać wykładnia zrównująca prawa i obowiązki pracowników służby zdrowia z uprawnieniami pracowniczymi uregulowanymi w kodeksie pracy. Jak wyżej zaznaczono przepis § 12 cyt. rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. nie pozwala wliczać czasu dyżuru zakładowego lekarza do czasu jego pracy i przyznawać za czas dyżuru, choćby był to czas efektywnie przepracowany, dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Jest to więc wyraźnie tylko regulacja dotycząca wymiaru czasu pracy, a w szczególności dotycząca godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za takie godziny. Regulacja ta nie dotyczy więc wynagrodzenia za pełnienie dyżuru w porze nocnej.

Z treści cyt. § 12 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. nie można także wyprowadzić wniosku, aby za czas pełnienia dyżuru zakładowego przysługiwało wyłącznie wynagrodzenie oddzielnie określone dla takiego dyżuru, w sposób wykluczający inne, wynikające z zasad ogólnych, składniki wynagrodzenia. W szczególności wniosek taki, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, nie wynika z użycia w tym przepisie sformułowania, że pracownikowi "przysługuje odrębne wynagrodzenie". Oprócz bowiem sugerowanego przez stronę pozwaną znaczenia słów "odrębne" wynagrodzenie jako wynagrodzenie "tworzące zamkniętą całość", mogą one być rozumiane jako

wynagrodzenie "odmienne, swoiste, samodzielne, oderwane, bez związku" (por. A. Dąbrowka, E. Geller, R. Turczyn "Słownik synonimów", Warszawa 1993, str. 25, 118 i 83; "Słownik poprawnej polszczyzny", Warszawa 1994, str. 444 czy "Mały słownik języka polskiego", Warszawa 1994, str. 549). Słowo to może więc oznaczać także to, że wynagrodzenie za czas dyżuru jest odrębne, a więc specyficzne, charakterystyczne i co za tym idzie oddzielne od wynagrodzenia zasadniczego, czyli do tegoż wynagrodzenia zasadniczego - dodatkowe.

Jeszcze bardziej szczegółowe regulacje dotyczące wynagrodzenia lekarzy za czas dyżuru zakładowego znajdują się w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 55, poz. 273). Rozporządzenie to weszło w życie od dnia 1 czerwca 1992 r i uchyliło poprzednio obowiązujące rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 22 września 1989 r. w sprawie uposażenia pracowników zakładów społecznych służby zdrowia, zakładów pomocy społecznej i zakładów rehabilitacji zawodowej inwalidów (Dz. U. Nr 58, poz. 346).

Rozporządzenie z dnia 2 lipca 1992 r. zostało wydane na podstawie delegacji z art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 91, poz. 408). Wymaga to szczególnego podkreślenia, gdyż taka podstawa wydania rozporządzenia wykonawczego determinuje przyjęcie założenia, iż jego regulacje nie mogą być sprzeczne z ogólnie obowiązującymi przepisami kodeksu pracy. Rozporządzenie to, nie będąc wydane na podstawie art. 298 tego kodeksu, nie może wprowadzać unormowań odmiennych od jego przepisów. Prowadzi to także do wniosku, że przepisy tego rozporządzenia należy interpretować tak, aby były one zgodne z kodeksem pracy. W tym miejscu przypomnieć trzeba, iż regułą wyrażoną w art. 137 § 2 k.p. jest, aby za pracę w porze nocnej pracownik otrzymał zwiększone wynagrodzenie. W takim kierunku należy także poprowadzić interpretację omawianego rozporządzenia.

Zgodnie z przepisem § 11 ust. 1 tego rozporządzenia za każdą godzinę pełnienia dyżuru zakładowego przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego indywidualnie do celów dyżurów zakładowych, stosownie do kategorii zaszeregowania stanowisk pracy, określonych w załączniku nr 2 do rozporządzenia. Zarówno analiza tego przepisu jak i całego rozporządzenia wskazuje, że "wynagrodzenie odrębne" to wynagrodzenie dodatkowe, oddzielne od wynagrodzenia zasadniczego. Z brzmienia tego przepisu nie można więc wyprowadzić wniosku, aby wynagrodzenie to stanowiło wyłączną należność za godziny dyżuru zakładowego. Również wniosek taki nie wynika z tego, że w kolejnych ustępach tego paragrafu regulowane są szczególne sytuacje pełnienia dyżurów zakładowych w dniach wolnych od pracy, czy ustalonych jako wolne dla pracownika w jego rozkładzie czasu pracy. Z żadnego bowiem przepisu nie wynika, aby była to regulacja zamknięta, wykluczająca stosowanie innych przepisów.

Za uznaniem takiego wniosku przemawia także wykładnia historyczna, gdyż w poprzednio obowiązującym rozporządzeniu z dnia 22 września 1989 r., regulującym kwestię wynagrodzenia za czas dyżuru przepis § 14 ust. 1 stanowił, że za każdą godzinę dyżuru przysługuje odrębne wynagrodzenie wyłącznie w wysokości stawki godzinowej uposażenia zasadniczego. Jak łatwo zauważyć, z treści tego przepisu wynikało jednoznacznie, że wynagrodzenie za czas dyżuru to wyłącznie wynagrodzenie określone tym przepisem, a więc wyznaczone w sposób wykluczający dalsze elementy

wynagrodzenia. W nowym rozporządzeniu z dnia 2 lipca 1992 r. pominięte zostało słowo "wyłącznie". Tym samym treść przepisu stała się otwarta, pozwalająca na przyznanie dalszych składników wynagrodzenia lekarzowi pełniącemu dyżur zakładowy. Nie można twierdzić aby taka zmiana nie miała żadnego znaczenia, gdyż prowadziłoby to do wniosku o nieracjonalnym działaniu prawodawcy. Takie założenie wykładni jest niedopuszczalne. Tylko założenie celowego i rozumnego działania prawodawcy daje możliwość prowadzenia rzetelnej wykładni prawa. Jeżeli więc prawodawca wprowadza zmiany w brzmieniu przepisu, to z reguły oznacza to także zmianę jego treści.

W cyt. rozporządzeniu z dnia 2 lipca 1992 r. przepis § 6 ust. 1 wprowadza dodatek w wysokości stawki uposażenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej. Przepis ten, co słusznie dostrzegł Sąd Rejonowy, w sposób oczywisty dotyczy lekarzy jako pracowników medycznych działalności podstawowej. Wynika to zwłaszcza z treści ust. 2 tego paragrafu, regulującego w sposób szczególny kwestię tego dodatku dla wymienionych w nim pracowników (pielęgniarek, położnych itd). Nie ma bowiem wątpliwości, że lekarze zgodnie z § 1 ust. 3 pkt 2 lit. a tego rozporządzenia są pracownikami w jego rozumieniu.

Przepis § 11 ust. 1 cyt. rozporządzenia nie jest przepisem szczególnym w stosunku do przepisu § 6 ust.1, w sposób wyłączający jego działanie. Przepisy te regulują dwie różne kwestie i dwa różne składniki wynagrodzenia. Nie ma też znaczenia to, że w przepisie § 6 ust. 1 tego rozporządzenia jest stwierdzone, iż dodatek przysługuje za "pracę" w porze nocnej. Jak wyżej zaznaczono, specyficzną cechą dyżurów zakładowych lekarzy jest to, że nie można w nich rozdzielić pracy rzeczywiście wykonywanej od gotowości do pracy. Cały dyżur musi być więc traktowany jednolicie, a należne za dyżur wynagrodzenie musi z istoty spełniać rolę ryczałtu. O ile więc lekarz w ramach tego ryczałtowego wynagrodzenia nie otrzyma dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, choćby w czasie dyżuru zakładowego efektywnie pracował ponad normę czasu pracy, to otrzyma dodatek za pracę w porze nocnej, choćby w tej porze pozostawał jedynie w gotowości do pracy.

Kierując się tym rozumowaniem Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.

=====