

Wyrok z dnia 7 sierpnia 2001 r.

I PKN 730/00

1. Prawo do wynagrodzenia za dyżury lekarskie pełnione przed dniem 20 maja 1999 r. regulują przepisy art. 128, 133 § 1 i 144 KP.

2. Wysokość wynagrodzenia lekarza za dyżur lekarski, wynikająca z ustaleń dotyczących czasu efektywnej pracy i czasu pogotowia do jej świadczenia, należy określić na podstawie wszechstronnego rozważenia wszystkich okoliczności sprawy (art. 322 KPC).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 sierpnia 2001 r. sprawy z powództwa Marka B. i innych przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S. o zapłatę, na skutek kasacji powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 28 kwietnia 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w stosunku do powodów Marka B., Andrzeja D., Lucyny S., Krystyny P., Ludmiły W., Leszka M. i Jerzego Józefa K. i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powodowie Marek B., Andrzej D., Lucyna S., Wojciech S., Krystyna P., Ludmiła W., Leszek M. i Jerzy K. żądali zasądzenia od Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną podczas dyżurów lekarskich w okresie od 20 maja 1996 r. do 20 maja 1999 r.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku wyrokiem z dnia 16 grudnia 1999 r. uwzględnił powództwa i zasądził od strony pozwanej na rzecz powodów: Marka B. kwotę 5.459,67 zł; Jerzego Józefa K. kwotę 10.400,72 zł; Leszka M. kwotę 11.930,23 zł; Ludmiły W. kwotę 7.057,91 zł; Krystyny P. kwotę 12.852,22 zł; Wojciecha S. kwotę 3.791,57 zł; Lucyny S. kwotę 5.975,35 zł; Andrzeja D. kwotę 6.502,19 zł, przy czym wszystkie wymienione kwoty w rozbiciu na należności miesięczne wraz z odsetkami ustawowymi, w pozostałej zaś części oddalił żądania powodów.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie byli zatrudnieni w pozwanym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w charakterze lekarzy na podstawie umów o pracę. Zgodnie z § 10 i § 11 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia, pełnili zakładowe dyżury lekarskie polegające na świadczeniu pracy i pozostawaniu w gotowości do jej wykonywania. W rezultacie czas ich pracy obejmował godziny pracy świadczonej podczas normalnej ordynacji zakładu w ramach podstawowych norm dobowych i tygodniowych (przeciętnie 170 godzin miesięcznie) oraz godziny pełnienia dyżurów lekarskich. Czas dyżurów nie był jednak wliczany do ich czasu pracy, stosownie do § 12 rozporządzenia, lecz powodowie otrzymywali w zamian odrębne wynagrodzenie bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Przedstawione zasady ustalania wynagrodzenia powodów były stosowane przez pracodawcę aż do dnia 20 maja 1999 r., tj. do czasu ogłoszenia wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 maja 1999 r. w sprawie P 6/96, stwierdzającego sprzeczność § 11 i § 12 rozporządzenia z art. 66 ust. 2 Konstytucji, a ponadto sprzeczność § 12 rozporządzenia z art. 298 i art. 128 KP. Sąd pierwszej instancji uznał, że stwierdzenie niekonstytucyjności wskazanych przepisów rozporządzenia przez Trybunał Konstytucyjny uprawnia sąd w konkretnej sprawie do jej rozstrzygnięcia z pominięciem przepisów uznanych za niekonstytucyjne, także co do okresu poprzedzającego ogłoszenie wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Zatem Sąd Rejonowy miał możliwość rozstrzygnięcia o żądaniach powodów z pominięciem § 11 i § 12 rozporządzenia w sprawie niektórych uprawnień i obowiązków pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia. Oznacza to, że za każdą godzinę dyżuru zakładowego należy się każdemu powodowi nie tylko wynagrodzenie wynikające ze stawki jego osobistego zaszeregowania, lecz także dodatek za pracę w godzinach przekraczających dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, czyli dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, przewidziany w art. 134 KP. Czas dyżuru lekarza różni się bowiem od instytucji

dyżuru pracowniczego uregulowanego w art. 144 KP. O ile bowiem według wymienionego przepisu dyżur polega z reguły na pozostawaniu pracownika w gotowości do wykonywania pracy (w zakładzie pracy lub w innym wyznaczonym do tego miejscu), o tyle dyżur lekarza polega z reguły na świadczeniu pracy. Istotę dyżuru lekarskiego oddawał § 11 rozporządzenia, przewidujący, że przez dyżur lekarski rozumie się wykonywanie pracy i pozostawanie w gotowości do niej. Jednak ściśle wyodrębnienie czasu efektywnego wykonywania pracy od czasu pozostawania w gotowości do niej jest niemożliwe, a poza tym prowadzioby do wyników nieprawdziwych i krzywdzących lekarzy. Jest bowiem faktem powszechnie znanym, że na pracę lekarza składają się w znacznej mierze czynności, których nie sposób ewidencjonować, np. obserwacja chorych, przygotowanie ich do zabiegów, czuwanie po zabiegach wraz z wielokrotną kontrolą ich stanu zdrowia, udział w konsultacjach, koordynacja pracy personelu, przyjmowanie chorych itp. Tak więc – zdaniem Sądu Rejonowego – cały czas dyżuru lekarskiego należało uznać za czas efektywnej pracy, za który w myśl art. 134 KP przysługuje powodom wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem przewidzianym w tym przepisie. Podstawy powyższego wynagrodzenia nie stanowi jednak art. 144 § 1 KP, lecz art. 80 KP oraz wiążąca strony umowa o pracę. W ten sam sposób należało – według Sądu pierwszej instancji – ocenić dyżur pełniony przez powodów w porze nocnej. Wiadomo bowiem, że praca lekarza w nocy jest wykonywana w szczególnie uciążliwych warunkach, co dotyczy zwłaszcza przeprowadzania operacji przy braku pełnej obsady, w warunkach przemęczenia pracą dzienną. Nie można zaś na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego stwierdzić z całą stanowczością, że lekarz, który pełnił dyżur w nocy, nie pracował. Dokumentacja będąca w posiadaniu strony pozwanej pozwala przy tym ustalić „tylko niewielki odcinek czynności” każdego z powodów w ciągu ostatnich trzech lat objętych sporem. Nie było bowiem ewidencji czasu pracy lekarzy. Zatem niemożliwe jest również obecnie udowodnienie przez powodów czasu ich efektywnej pracy podczas dyżurów lekarskich, zaś żądanie od nich tego byłoby „czynnością absurdalną”.

W apelacji od wyroku Sądu Rejonowego strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów art. 144 § 1 i art. 133 § 1 KP oraz § 12 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia przez przyjęcie, że czas dyżuru lekarskiego powodów wlicza się w całości do czasu pracy i że wobec tego jest on w całości pracą w godzi-

nach nadliczbowych, a ponadto niewyjaśnienie okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, to znaczy tego, jakie czynności i w jakim czasie wykonywali powodowie podczas dyżurów lekarskich. Czasu dyżurów nie można bowiem w całości traktować jako normalnego czasu pracy powodów, gdyż nie odpowiada to rzeczywistości. Wobec tego wynagrodzenie za czas dyżuru lekarskiego mogłoby być obliczane albo według zasad określonych w rozporządzeniu z dnia 27 grudnia 1974 r., z uwzględnieniem jego późniejszych zmian, bądź według art. 144 § 1 KP.

Strona pozwana zarzuciła poza tym naruszenie art. 194 § 1 KPC wskutek oddalenia jej wniosku (będącego także wnioskiem powodów) o wezwanie do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Wojewody P. w B., mimo że zgodnie z art. 40 § 1 KC strona pozwana jako państwowa a następnie samorządowa osoba prawna, ponosi odpowiedzialność za zobowiązania Skarbu Państwa.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku po przeprowadzeniu uzupełniającego postępowania dowodowego wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2000 r. zmienił w ten sposób wyrok Sądu pierwszej instancji, że oddalił powództwa. Sąd Okręgowy stwierdził, że poza niespornymi w sprawie okolicznościami dotyczącymi pełnienia przez powodów dyżurów zakładowych w okresie spornym od 20 maja 1996 r. do 20 maja 1999 r. i wypłacania za nie odrębnego wynagrodzenia zgodnie z § 12 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r., powodowie nie wykazali, ile godzin efektywnej pracy przepracowali podczas dyżurów. Jest to okoliczność ważna, gdyż czas dyżuru lekarskiego nie jest w całości czasem pracy. Łączy on w sobie „elementy efektywnej pracy, jak i gotowości do niej, a najczęściej odpoczynku”. W myśl art. 144 § 1 KP, według którego należy oceniać żądanie powodów, czasu dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Zatem zgodnie z tym przepisem, tylko godziny efektywnej pracy podczas dyżuru mogą być doliczane do czasu pracy i tylko one stanowią pracę w godzinach nadliczbowych. Jednak ani powodowie, ani pozwany pracodawca nie wykazali liczby tych godzin w okresie spornym. Natomiast uzupełniające postępowanie dowodowe pozwala wnioskować, że za czas dyżurów – obok wypłacanego wynagrodzenia – pracodawca udzielał powodom dni wolnych. Wprawdzie dni te nie były szczegółowo ewidencjonowane, lecz powodowie okoliczność tę przyznali. Niekiedy też dni te „były ujmowane bądź to w liście płac obok naliczeń wynagrodzeń bądź też w listach obecności”. Nie można więc – zda-

niem Sądu Okręgowego – wykluczyć, że „powodowie oprócz pobranego wynagrodzenia wykorzystali również wolne godziny udzielone przez pracodawcę za dyżur”. Udzielanie zaś dni wolnych w zamian za czas przepracowany ponad normę sprawia, że pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy podkreślił, że strony nie prowadziły ewidencji czasu efektywnej pracy podczas poszczególnych dyżurów lekarskich, gdyż takiego obowiązku nie przewidywały przepisy prawne ani przepisy zakładowe. Strony wręcz potwierdziły, że „nie istnieje możliwość wyodrębnienia tych godzin” spośród czasu trwania dyżuru. W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał, że żądania powodów nie mogły być uwzględnione. Wprawdzie nie można wykluczyć wykonywania przez powodów pracy podczas dyżurów, lecz wobec braku możliwości ustalenia faktycznej liczby godzin tej pracy – z jednej strony i ze względu na fakt udzielania przez pracodawcę dni wolnych od pracy w zamian za czas dyżurów – z drugiej strony, nie można było przyjąć, że roszczenia powodów są zasadne.

Sąd Okręgowy ocenił natomiast jako trafne stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że nie było podstaw do wezwania w charakterze pozwanego – obok Samodzielnego Zespołu Opieki Zdrowotnej w S. - Wojewody P. Na mocy zarządzenia [...] tego Wojewody z dnia 12 sierpnia 1998 r. nastąpiło bowiem przekształcenie podmiotowe dotychczasowego Zespołu Opieki Zdrowotnej w S. w Samodzielny Publiczny Zespół Opieki Zdrowotnej i przekazanie mu w całości mienia. Tak więc pozwany w sprawie Publiczny Zespół Opieki Zdrowotnej jest jednostką, która wstąpiła we wszystkie prawa i obowiązki dotychczasowego Zespołu Opieki Zdrowotnej, wobec czego ma też legitymację bierną do występowania w sprawie w charakterze strony pozwanej.

Od wyroku Sądu Okręgowego złożyli kasację powodowie z wyjątkiem Wojciecha S. Jako jej podstawy wskazali naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu art. 128, art. 133 § 1, art. 143 i art. 144 § 1 KP oraz naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 228 i art. 233 § 1 KPC, przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, wyrażające się w dowolnym przyjęciu, że ich dyżur lekarski polegał w większości na odpoczynku oraz że niemożliwe było ustalenie liczby godzin faktycznie przepracowanych podczas dyżurów, a ponadto przyjęcie, że powodowie wnosili o udzielenie im czasu wolnego w zamian za godziny przepracowane ponad normę.

Zdaniem skarżących, gdyby w przypadku lekarzy chodziło o dyżur w rozumieniu art. 144 KP, nie byłoby potrzeby odrębnej regulacji sprawy tych dyżurów. Tymczasem zarówno rozporządzenie z dnia 27 grudnia 1974 r., jak i normująca obecnie sprawę dyżurów ustawa z dnia 22 grudnia 1999 r. o zakładach opieki zdrowotnej przewiduje nadal instytucję dyżuru, nazywając go „dyżurem medycznym”. Skoro przy tym lekarz podczas dyżuru świadczy pracę, to nie znajduje do niego zastosowania art. 144 KP, lecz art. 128 KP, a w razie przekroczenia dobowej normy czasu pracy – art. 133 § 1 KP. W ocenie powodów, dowolne jest również stanowisko Sądu Okręgowego, według którego dyżury lekarzy polegały głównie na odpoczynku, tym bardziej że pozwany nie zaprzeczał twierdzeniom powodów co do tego, że w czasie dyżurów świadczyli oni pracę. Jest ponadto dowolne ustalenie Sądu Okręgowego, że skarżący występowali o udzielenie im czasu wolnego po dyżurach i to spowodowało bezzasadność ich żądania zapłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, tak jak i narusza reguły dowodowe teza o niemożności ustalenia faktycznej ilości godzin przepracowanych przez powodów na dyżurach. Jeżeli zaś pracodawca nie prowadził ewidencji ich czasu pracy, to skutki tego zaniechania nie mogą godzić w interes powodów.

Z przedstawionych przyczyn powodowie żądali zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego uwzględniającego powództwo albo uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, w każdym przypadku z zasądzeniem kosztów postępowania. Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W rozporządzeniu 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.) Rada Ministrów określiła pojęcie dyżuru zakładowego oraz wynagrodzenie za dyżur i dodatkową pracę. Według § 11 rozporządzenia, dyżurem zakładowym było wykonywanie pracy i pozostawanie w gotowości do jej wykonywania przez lekarza przebywającego stale w zakładzie poza godzinami normalnej ordynacji danego zakładu lub jego oddziału. Stosownie zaś do § 12 tego rozporządzenia, za pełnienie dyżurów zakładowych i pozostawanie w gotowości do pracy oraz za dodatkową pracę w zespołach wyjazdowych pomocy doraźnej lekarzom przysługiwało wy-

nagrodzenie, lecz czas ich pełnienia nie był wliczany do czasu pracy. W wyroku z dnia 17 maja 1999 r., P 6/98, ogłoszonym w dniu 20 maja 1999 r. w Dzienniku Ustaw Nr 45 pod poz. 458, Trybunał Konstytucyjny orzekł, że przepisy § 11 i § 12 wymienionego rozporządzenia są niezgodne z art. 66 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przez to, że naruszają konstytucyjną zasadę ustawowego określania maksymalnych norm czasu pracy, a ponadto przepis § 12 rozporządzenia jest niezgodny z art. 298 oraz z art. 128 Kodeksu pracy dlatego, że wykracza poza granice upoważnienia ustawowego dla Rady Ministrów do wydania rozporządzenia oraz zmienia ustawowe pojęcie czasu pracy. Z art. 190 ust. 1 i 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wynika, że orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego mają moc powszechnie obowiązującą i są ostateczne, a ponadto w sprawach wymienionych w art. 189 Konstytucji podlegają niezwłocznemu ogłoszeniu we właściwym organie urzędowym. Według art. 190 ust. 3 Konstytucji, orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, lecz Trybunał może określić także inny termin utraty mocy wiążącej obowiązującego dotąd aktu normatywnego bądź jego przepisu.

W świetle przytoczonego unormowania nie może być wątpliwości co do tego, że nadanie przez Konstytucję mocy powszechnie obowiązującej orzeczeniom Trybunału Konstytucyjnego oznacza, iż jest nimi związany także Sąd Najwyższy. Związanie to dotyczy zarówno orzeczeń stwierdzających niekonstytucyjność określonych aktów normatywnych (bądź poszczególnych ich przepisów) z Konstytucją, ratyfikowaną umową międzynarodową lub aktem normatywnym wyższego rzędu, czyli takich, które wprowadzają zmiany w obowiązującym dotąd stanie prawnym, jak i orzeczeń stwierdzających zgodność kwestionowanego aktu normatywnego z Konstytucją lub z innym aktem ustawodawczym. W razie stwierdzenia niekonstytucyjności aktu normatywnego moc wiążąca orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego oznacza, że od chwili ogłoszenia orzeczenia w sposób wymagany w art. 190 ust. 2 Konstytucji, akt ten nie może być już stosowany, gdyż został usunięty z porządku prawnego i stracił zdolność do wymuszenia określonego zachowania, czyli moc obowiązującą. Tak więc od dnia 20 maja 1999 r. (na przyszłość) nie mogły być stosowane przepisy § 11 i § 12 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia. Powstał jednak problem, czy w sytuacji, gdy roszczenia osoby uprawnionej sięgają wstecz, sąd powinien stosować przepisy uznane za niekonstytucyjne, czy też może odmówić ich zastosowania. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 23 stycznia 2001 r., III ZP 30/00

(dotąd nie opublikowanej), wyraził pogląd, że w razie uznania, że określony przepis jest niezgodny z Konstytucją, sąd – orzekając o indywidualnym stosunku społecznym – może odmówić stosowania przepisów, które uznał za niekonstytucyjne. W związku z tym w wymienionej uchwale Sąd Najwyższy przyjął, że „przepisy § 11 i § 12 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.), uznane wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 maja 1999 r., P 5/98 (Dz.U. Nr 45., poz. 458), za niezgodne z art. 66 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz z art. 298 i z art. 128 Kodeksu pracy, nie mają zastosowania przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za czas pełnienia dyżurów zakładowych przed dniem wejścia w życie tego wyroku.”

W przedmiotowej sprawie, dotyczącej należności za dyżury pełnione przez powodów będących lekarzami, nieprzedawniony okres sporny obejmuje czas od 20 maja 1996 r. do 20 maja 1999 r. Sąd Najwyższy, rozpoznając tę sprawę na skutek kasacji powodów, przyjął za punkt wyjścia pogląd prawny wyrażony w uchwale z dnia 23 stycznia 2001 r., III ZP 30/00, a zatem uznał, że do oceny roszczeń powodów nie stosuje się przepisów § 11 i § 12 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. W tym miejscu należy zaznaczyć, że pojęcie „dyżur medyczny”, które zastąpiło pojęcie „dyżuru zakładowego” przyjętego w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r., zostało wprowadzone do ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.) ustawą z dnia 22 grudnia 1999 r. o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2000 r. Nr 3, poz. 28). Według art. 18 d. ust. 1 pkt 4 ustawy (po nowelizacji), ilekroć w przepisach ustawy jest mowa o dyżurze medycznym, należy przez to rozumieć 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. Kwestię rodzaju dyżuru (w zakładzie opieki zdrowotnej i poza tym zakładem), wynagrodzenia za czas dyżuru i możliwości wliczania czasu pełnienia dyżuru do czasu pracy uregulowały przepisy art. 32j oraz art. 32k ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Omawianie rozwiązań przyjętych w tych przepisach jest jednak nieprzydatne dla rozpoznawanej sprawy ze względu na czas ich wejścia w życie – późniejszy niż okres sporny. Niemniej warto zasygnalizować, że czas pełnienia dyżuru medycznego – tak jak poprzednio – nie podlega wliczeniu

do czasu pracy lekarza ani nie przysługuje zań czas wolny od pracy, chociaż wynagrodzenie za czas dyżuru medycznego jest relatywnie wyższe niż za czas dyżuru zakładowego.

Powracając do podstawy prawnej roszczeń powodów, trzeba zauważyć, że wobec stwierdzenia przez Trybunał Konstytucyjny niekonstytucyjności przepisów § 11 i § 12 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r. oddziałującej na przyszłość oraz przyjęcia przez Sąd Najwyższy, że przepisy te nie mają również zastosowania do roszczeń powodów z okresu sprzed dnia opublikowania powyższego wyroku, czyli wstecz, powstała konieczność ustalenia, na jakiej podstawie oceniać roszczenia, skoro nie obowiązywały jeszcze przepisy o dyżurach medycznych. Otóż – zdaniem Sądu Najwyższego – należy zastosować przepisy Kodeksu pracy najbardziej adekwatne do sytuacji, w której lekarz, poza normalnymi godzinami pracy, pełni dyżur lekarski. Będą to przepisy art. 144 i art. 128 KP oraz art. 133 § 1 KP.

Według art. 144 § 1 KP, czasu dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Jak zatem wynika z przytoczonego przepisu, pełnienie dyżuru nie jest równoznaczne ze świadczeniem pracy. Jest to okres „pogotowia” – wyczekiwania na powstanie potrzeby świadczenia pracy. Nie jest natomiast wykonywaniem pracy podczas dyżuru bierne oczekiwanie na przydział pracy, co do której nie wiadomo, czy powstanie w ogóle konieczność jej wykonywania. Istotę dyżuru lekarskiego oddawał § 11 rozporządzenia z dnia 27 grudnia 1974 r., przewidując, że dyżurem zakładowym jest zarówno wykonywanie pracy, jak i pozostawanie w gotowości do jej wykonywania. Trzeba zaznaczyć, że gdy chodzi o gotowość do wykonywania pracy, to sytuacja może być złożona i nie zawsze gotowości lekarza nie można zakwalifikować jako pracy. W sytuacji bowiem gdy, na przykład, lekarz oczekuje na dowiezienie do szpitala chorego, co do którego został wcześniej poinformowany o potrzebie udzielenia mu pomocy (np. wykonania badań, ewentualnie przeprowadzenia nagłej operacji itp.) bądź gdy lekarz oczekuje na przygotowanie chorego do zaplanowanej operacji, to wtedy wystąpi po jego stronie stan rzeczywistej, aktywnej gotowości, który należy potraktować tak jak wykonywanie pracy. Nie ulega też wątpliwości, że wykonywaniem pracy podczas dyżuru będą wszystkie czynności zmierzające do ustalenia stanu zdrowia pacjenta, takie jak badanie przedmiotowe, zlecenie badań pomocniczych, ocena wyników badań, udział w konsultacjach, wieczorne wizytowanie pa-

cjentów (tzw. obchód), udzielanie pomocy, nie mówiąc o takich czynnościach, jak przeprowadzanie operacji lub też uczestniczenie w nich. Jest zrozumiałe, że zarówno rozmiar jak i intensywność owych czynności podczas dyżuru jest zróżnicowana. Nie można wykluczyć, że w niektórych wypadkach dyżur lekarski będzie polegał w całości na świadczeniu pracy, w innych zaś – praca podczas dyżuru będzie rzadkością. Zależy to od takich okoliczności, jak specjalność lekarza, charakter placówki leczniczej, miejsce jej położenia, pory roku, a także od stanu chorych i ich liczby. Na ocenę dyżuru ma więc niewątpliwie wpływ stan faktyczny istniejący w konkretnej sprawie, a więc wynik ustalenia, ile czasu wynosiła rzeczywista praca lekarza podczas dyżuru, a ile stan biernego oczekiwania, w czasie którego lekarz mógł odpoczywać, zająć się lekturą, a nawet spać.

Jak z powyższych uwag wynika, czas dyżuru lekarskiego może być w części, a nawet w całości, czasem pracy w rozumieniu art. 128 KP. W takiej też sytuacji, skoro po godzinach normalnej pracy lekarz świadczyłby pracę, należałoby ją uznać za pracę w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem przewidzianym w art. 134 § 1 KP.

Przedstawione rozważania i wnioski usprawiedliwiają również ocenę, że poglądy Sądów obu instancji na sprawę charakteru dyżurów lekarskich okazały się nie-trafne. Sąd Rejonowy błędnie bowiem uznał, iż wszystkie dyżury powodów stanowią pracę w godzinach nadliczbowych, co poza sytuacjami zupełnie wyjątkowymi nie wydaje się możliwe, natomiast Sąd Okręgowy bezpodstawnie przyjął, że podczas dyżurów powodowie w ogóle nie świadczyli pracy. Oceniając zatem kasację, należało uznać, że jest ona usprawiedliwiona. Poza trafnym zarzutem wadliwej wykładni powołanych wyżej przepisów prawa materialnego, zasadny okazał się także zarzut naruszenia przepisów postępowania, i to w sposób mający wpływ na wynik sprawy. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, nie może być bowiem przeszkodą do dokonania niezbędnych ustaleń okoliczność, że pracodawca nie prowadził specjalnego rejestru czynności powodów podczas dyżurów i ewidencji czasu pracy potrzebnego do ich wykonania, jak również że nie czynili tego sami powodowie.

Dyżur lekarski trwa z reguły od godzin popołudniowych do godzin rannych następnego dnia, a więc nie mniej niż kilkanaście godzin (ściśle określenie czasu dyżuru następuje w regulaminie i harmonogramie pracy). W tym czasie występują niewątpliwie czynności typowe, powtarzające się podczas każdego dyżuru (np. obchód lekarski), oraz czynności, których nie można przewidzieć (np. przyjęcia chorych do od-

działu, w tym także w nagłych wypadkach). Część czynności wykonywanych przez lekarza podczas dyżuru jest z pewnością możliwa do ustalenia na podstawie dokumentacji szpitalnej (np. kart historii choroby, ewidencji ruchu chorych itp.) oraz regulaminu pracy lekarza lub oddziału, w którym jest zatrudniony, a poza tym wynika z przyjętych zwyczajowo zasad postępowania lekarza wobec chorego. Możliwe jest zatem ustalenie z dość dużym prawdopodobieństwem, jaką część dyżuru lekarskiego stanowiła praca i stan rzeczywistej gotowości do jej wykonywania uzasadniony okolicznościami, o których była mowa we wcześniejszej części rozważań, a ile czas pozostawania w biernym oczekiwaniu, który w porze nocnej jest bardzo często czasem wypoczynku. Niemniej zasady doświadczenia życiowego pokazują, że nie jest możliwe, by po godzinach normalnej pracy lekarz pracował jeszcze bez jakichkolwiek przerw kilkanaście godzin. Przekracza to bowiem ludzkie możliwości, zważywszy że powodowie pełnili dyżury systematycznie, po kilka lub kilkanaście razy w miesiącu. Sąd Najwyższy, zajmując się we wcześniejszych orzeczeniach sprawą wynagrodzenia lekarzy za dyżury, zwracał uwagę na to, że pora nocna – co do zasady – nie jest przeznaczona ani na zlecenie badań, ani na ich przeprowadzanie. Zatem podczas dyżuru nocnego tylko w sytuacjach szczególnych lekarz może być w mniejszym lub większym rozmiarze zaabsorbowany pracą. Bez obawy popełnienia błędu można powiedzieć, że będzie tak na pewnych oddziałach szpitalnych, np. chirurgicznych, ortopedycznych, intensywnej opieki medycznej, a co więcej – na oddziałach pełniących tzw. ostry dyżur, w szpitalach o określonym charakterze lub też w odniesieniu do lekarzy określonej specjalności, a inaczej na oddziałach internistycznych, w szpitalach uzdrowiskowych itp. Podobne uwagi należy odnieść do pory popołudniowej i wieczornej dyżuru. Nie można więc przyjąć, że przemieszanie się czasu efektywnej pracy i czasu pogotowia, będącego tylko czasem oczekiwania na ewentualne świadczenie pracy, nie pozwala – przy wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy i zastosowaniu zasady określonej w art. 322 KPC - określić, jaką część (ułamkową lub procentową) kilkunastogodzinnego dyżuru stanowiły czynności faktyczne, a ile czas pozostawania w miejscu dyżuru w pogotowiu do wykonywania pracy, będącym w rzeczywistości czasem odpoczynku.

W świetle przedstawionych uwag należało ocenić jako zasadny zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC. Sąd Okręgowy, nie rozważywszy bowiem wszystkich poruszonych wyżej okoliczności, przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, co miało istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku. Powyższe stwierdzenie uzasad-

niało zatem wnioski kasacji o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Wyjaśnienia wymaga ponadto sprawa czasu wolnego w zamian za dyżury, z którego – według twierdzeń strony pozwanej – korzystali powodowie w spornym czasie. Sąd Okręgowy przyjął, że „nie można wykluczyć, iż powodowie oprócz pobranego wynagrodzenia wykorzystywali wolne godziny, udzielone przez pracodawcę za dyżur”, lecz ewentualność tę potraktował jako okoliczność przemawiającą przeciwko zasadności ich roszczeń. Jest to punkt widzenia błędny. Skoro bowiem z wyjaśnień strony pozwanej złożonych w postępowaniu apelacyjnym wynikało, że mimo iż nie było szczegółowej ewidencji godzin wolnych udzielonych powodom po dyżurach, ale „informacje o udzielonych godzinach były na listach obecności”, chociaż „możliwe że nie na wszystkich”, to tym samym możliwe było przynajmniej w pewnej części ustalenie, czy powodowie otrzymali rekompensatę za pracę świadczoną podczas dyżuru.

Z przedstawionych zatem względów Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego (art. 393¹³ § 1 KPC).

=====