

## **Uchwała z dnia 3 czerwca 2008 r.**

### **I PZP 10/07**

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Romualda Spyt (sprawozdawca), Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 czerwca 2008 r. sprawy z powództwa Piotra S. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w S. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach postanowieniem z dnia 6 listopada 2007 r. [...]

„Czy wynagrodzenie za dyżury lekarskie przewidziane w art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. 2007.14.89) wyczerpuje w całości roszczenia powodów za nieudzielenie czasu wolnego jak i za pracę w godzinach nadliczbowych wynikające z doliczenia dyżurów medycznych do czasu pracy, czy w razie nieudzielenia czasu wolnego lekarzowi przysługuje wynagrodzenie za ten czas lub odszkodowanie w przypadku nieudzielenia czasu wolnego ?”

p o d j ą ł uchwałę:

**1. Za czas dyżuru medycznego przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.).**

**2. Lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne w okresie do dnia 1 stycznia 2008 r. nie służy roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie w razie nieudzielenia przez pracodawcę odpowiednich okresów nieprzerwanego odpoczynku (art. 132 i 133 k.p.) niezależnie od wynagrodzenia wypłaconego z tytułu dyżuru; nie wyłącza to możliwości dochodzenia roszczeń o odszkodowanie lub zadośćuczynienie na zasadach ogólnych.**

**U z a s d n i e**

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach postanowieniem z dnia 6 listopada 2007 r. na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienia prawne budzące poważne wątpliwości: „Czy wynagrodzenie za dyżury lekarskie przewidziane w art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.) wyczerpuje w całości roszczenia powodów za nieudzielanie czasu wolnego, jak i za pracę w godzinach nadliczbowych, wynikające z doliczenia dyżurów medycznych do czasu pracy. 2. Czy w razie nieudzielania czasu wolnego lekarzowi przysługuje wynagrodzenie za ten czas lub odszkodowanie.”

Powyższe wątpliwości powziął Sąd Okręgowy rozpoznając apelację powoda Piotra S. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 lipca 2007 r. w sprawie z powództwa Piotra S., Jarosława K., Jacka K., Marka C. i Alicji B. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej w S. o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i udzielenie dni wolnych. Wyrokiem tym Sąd Rejonowy oddalił żądania pozwów w całości. Sąd Rejonowy, uzasadniając swoje rozstrzygnięcie stwierdził, że w spornym okresie, tj. od 1 maja 2004 r. do 30 kwietnia 2007 r., powodowie przekraczali ustalone przez przepisy ustawy o zakładach opieki zdrowotnej i przepisy dyrektywy nr 93/104/WE, następnie dyrektywy nr 2003/88/WE, normy czasu pracy. Mimo to uznał, że powodom nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z tego tytułu ani też żądanie udzielenia dni wolnych.

Swoje wątpliwości dotyczące przestawionego w postanowieniu zagadnienia prawnego Sąd Okręgowy uzasadnił w następujący sposób. Sąd stwierdził, że wyjaśnienia wymaga wzajemna relacja przepisu art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm., dalej powoływanej jako ustawa o z.o.z.), przepisów Kodeksu pracy oraz dyrektywy nr 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, która z dniem 2 sierpnia 2003 r. zastąpiła dyrektywę nr 93/104/WE, a także konieczne jest wyjaśnienie, czy proces implementacji dyrektywy nr 2003/88/WE w Polsce przebiegł prawidłowo. Podkreślił przy tym, że przepisy dyrektywy zawierają upoważnienie i zobowiązanie państwa członkowskiego do jej wykonania poprzez ustanowienie przepisów powszechnie obowiązujących, nie zaś zobowiązanie do przeniesienia jej posta-

nowień do prawa wewnętrznego, a już na pewno nie do nadania dyrektywie mocy bezpośrednio obowiązującej w drodze aktu quasi - ratyfikacji.

Sąd Okręgowy wskazał, że legalną definicję czasu pracy formułuje przepis art. 128 § 1 k.p., zgodnie z którą czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Termin ten, jako pojęcie kodeksowe, ma charakter wzorcowy. Ta definicja pozostaje w zgodzie z definicją przyjętą dla celów dyrektywy nr 2003/88/WE, w myśl której czas pracy oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową. Realizując cele dyrektywy polski ustawodawca nie wiąże czasu pracy z czasem realnego, efektywnego świadczenia pracy, tak więc na czas pracy składa się czas rzeczywistej pracy, jak też czas jej niewykonywania, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy. W związku z tym konstrukcja dyżuru medycznego wypełnia tak sformułowaną definicję czasu pracy. Tymczasem przepis art. 32j ustawy o z.o.z. wyklucza zaliczenie dyżuru medycznego do czasu pracy lekarza. Powstaje zatem pytanie, czy unormowanie to czyni zadość celom dyrektywy nr 2003/88/WE. Zdaniem Sądu Okręgowego czas dyżuru medycznego jest specyficznym czasem pracy, bowiem w jego ramach trudno byłoby wyliczyć czas efektywnego dyżurowania, będącego czasem pracy i czas nieaktywnego dyżurowania, który nie byłby uznawany za czas pracy. Jednakże, biorąc pod uwagę polskie prawo wewnętrzne, realizujące dyrektywę nr 2003/88/WE dotyczącą definicji czasu pracy, można opowiedzieć się za poglądem, że czas dyżuru medycznego należy wliczać do czasu pracy lekarza. Stąd też nie powinien mieć zastosowania przepis art. 32j ust. 2 ustawy o z.o.z.

Z drugiej strony Sąd Okręgowy wskazał, iż środki ochrony przewidziane w art. 3 - 5, 8, 16 dyrektywy, dotyczące odpoczynku dobowego, przerwy, tygodniowego okresu odpoczynku, maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy i okresów rozliczeniowych odpoczynku nie mają charakteru bezwzględne, bowiem zgodnie z jej art. 17 ust. 2 i 3 lit. „c” tiret „i” można stosować odstępstwa od nich w przypadku działań obejmujących potrzebę ciągłości usług lub produkcji, w szczególności usług odnoszących się do przyjmowania, leczenia lub opieki zapewnianych przez szpitale lub podobne zakłady, włącznie z działalnością lekarzy stażystów, instytucje dozoru oraz więzienia. Sąd podkreślił, że wskazane wyżej odstępstwa mogą zostać przyjęte w prawie krajowym pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewniono

równoważne okresy wyrównawczego odpoczynku lub że - w wyjątkowych przypadkach - w których nie jest możliwe z powodów obiektywnych przyznanie takich równoważnych okresów wyrównawczego odpoczynku, zainteresowanym pracownikom przyznano właściwą ochronę. W aspekcie wskazanych wyżej warunków, które umożliwiają omówione odstępstwa - a w szczególności w aspekcie właściwej ochrony - Sąd Okręgowy rozważał możliwość zaliczenia dyżuru medycznego pełnionego ponad normy czasu pracy lekarzy do czasu pracy w godzinach nadliczbowych, ze wszystkimi tego konsekwencjami, oceniając ochronę wynikającą z uregulowania art. 151<sup>1</sup> k.p. i art. 151<sup>2</sup> k.p. i porównując ją z ochroną przewidzianą w art. 32j ustawy o z.o.z. W efekcie doszedł do wniosku, że ta ostatnia ochrona jest pełniejsza, bowiem gwarantuje stosowne wynagrodzenie oraz nie wyklucza równocześnie możliwości udzielenia w uzasadnionych przypadkach czasu wolnego od pracy w formie zwolnienia pracownika z części dnia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Natomiast przepisy dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych przewidują dwa wykluczające się środki ochrony - wynagrodzenie regulowane przepisem art. 151<sup>1</sup> k.p. albo czas wolny od pracy w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych - art. 151<sup>2</sup> k.p. Także w aspekcie wynagrodzenia dyżur medyczny jest korzystniejszy od dyżuru pracowniczego, albowiem przepis art. 151<sup>5</sup> § 3 k.p. przewiduje za czas dyżuru, za wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, czas wolny w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielania czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia. Wynagrodzenie wynikające z art. 32j ustawy o z.o.z. wykracza poza powyższe standardy, bowiem przewiduje za każdą godzinę dyżuru medycznego wynagrodzenie w wysokości co najmniej 130% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, w przypadku dyżuru pełnionego w porze nocnej co najmniej 165% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, zaś w przypadku dyżuru pełnionego w niedziele i święta oraz dni dodatkowo wolne od pracy - co najmniej 200% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd Okręgowy stwierdził także, iż dyrektywa nr 2003/88/WE w żaden sposób nie odnosi się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych, ani go nie definiuje. Odwołał się do postanowienia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (dalej ETS) z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie Jan Vorel przeciwko Szpital w Český Krumlov C-

437/05, w którym stwierdza się, że dyrektywy 93/104 i 2003/88 nie sprzeciwiają się stosowaniu przez państwo członkowskie uregulowania, które w odniesieniu do wynagrodzenia pracownika w przypadku dyżuru zakładowego pełnionego przez niego w miejscu pracy traktują w inny sposób okresy rzeczywistego świadczenia pracy oraz okresy, w których nie następuje żadne rzeczywiste świadczenie pracy, pod warunkiem że system ten zapewnia pełną skuteczność praw przyznanych pracownikom przez te dyrektywy w celu efektywnego zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. W konkluzji stwierdził, że czas dyżuru medycznego, rozumiany jako czas pracy, nie powoduje zaliczenia godzin dyżuru pełnionych z przekroczeniem norm czasu pracy do pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy podkreślił także, że możliwe jest odmienne zapatrywanie w tej kwestii. Skoro dyżur medyczny odbywany przez lekarza w zakładzie opieki zdrowotnej polega przede wszystkim na fizycznej obecności w zakładzie pracy i jest czasem pracy, bez znaczenia jest różnicowanie czasu dyżuru na dyżur efektywny i nieaktywny. Naturalną konsekwencją takiego stanu rzeczy powinno być zakwalifikowanie pracy wykonywanej przez lekarza ponad obowiązujące go normy czasy pracy jako pracy w godzinach nadliczbowych, a co za tym idzie, przyznanie mu ochrony przewidzianej w art. 151<sup>1</sup> k.p. i art. 151<sup>2</sup> k.p.

Co do ochrony wyrażonej w art. 32j ustawy o z.o.z., Sąd Okręgowy wskazał, że dotyczy ona wynagrodzenia, podczas kiedy dyrektywa przyznaje prymat odpoczynkowi, co potwierdza także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2006 r., I PK 263/05 (M.P.Pr. 2006 nr 9, poz. 489). Jednakże podkreślił, że w okresie pełnienia dyżuru medycznego występują okresy odpoczynku (snu). Zatem, chociaż odpoczynek w tej formie nie odpowiada definicji „odpowiedniego odpoczynku”, to przy uwzględnieniu odstępstw przewidzianych art. 17 dyrektywy, można by uznać, że mimo regulacji z art. 32j ust. 7, zgodnie z którą za czas pełnienia dyżuru medycznego nie przysługuje czas wolny od pracy, pracownik ma zapewnioną odpowiednią ochronę. Przy czym ochrona ta wyraża się także w możliwości udzielenia w uzasadnionych przypadkach czasu wolnego od pracy w formie zwolnienia pracownika z części dnia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Sąd wywiódł dalej, że każdy pracownik, z wyjątkiem osób zarządzających zakładem pracy, ma prawo do nieprzerwanego dobowego odpoczynku wynoszącego co najmniej 11 godzin (art. 132 § 1 k.p.). W myśl art. 133 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co

najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Podobne rozwiązania przewiduje art. 3 i 5 dyrektywy nr 2003/88/WE. Stąd też regulacjom kodeksowym należałoby nadać prymat nad uregulowaniem z art. 32j ust. 7 ustawy o z.o.z. Natomiast nadal bez odpowiedzi pozostaje pytanie, czy przysługuje lekarzowi wynagrodzenie za udzielony czas wolny, bowiem taka gwarancja nie wynika z żadnego przepisu. Zasadą jest, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 § 1 k.p.). Odstępstwa od tej zasady są ściśle określone i wynikają z konkretnych przepisów prawa. Zatem wnioskować należy, że lekarzowi nie przysługuje wynagrodzenie za przyznany mu czas wolny. Z drugiej jednak strony, z uwagi na liczne analogie między czasem dyżuru medycznego a pracą w godzinach nadliczbowych, Sąd wskazał na możliwość przyznania lekarzowi wynagrodzenia za udzielony czas wolny, przynajmniej w wymiarze gwarantującym wynagrodzenie za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, posiłkując się normą art. 151<sup>2</sup> § 2 k.p., zgodnie z którą pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Sąd podkreślił, że przepis art. 32j ust. 7 ustawy o z.o.z. nie może być traktowany jako odstępstwo od minimalnych okresów odpoczynku wskazanych w dyrektywie, wynikające z „uzasadnionych przypadków”, lecz jako norma wykluczająca zasadę, że za czas pełnienia dyżurów nie przysługuje czas wolny od pracy. Naturalną tego konsekwencją będzie przyznanie wynagrodzenia za czas wolny od pracy, przyznany na skutek pełnionych dyżurów medycznych.

Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że uwzględnienie roszczenia o przyznane jednorazowo czasu wolnego od pracy, trwającego nawet kilka miesięcy, wypaczyłoby sens ochrony pracownika, która wedle dyrektywy ma polegać na odpoczynku i regeneracji sił. Zdaniem Sądu Okręgowego, nieudzielenie czasu wolnego stanowi niewykonanie zobowiązania i rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą na podstawie art. 471 k.c. Sąd dostrzegł jednakże, że dopóki strony łączy więź zobowiązaniowa, świadczenie zaś jest możliwe do spełnienia, dopóty wierzycielowi przysługuje przede wszystkim roszczenie o wykonanie w naturze. Stąd zaś zasadne jest przyznanie czasu wolnego od pracy, bez względu na to, ile będzie on jednorazowo trwał.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawową kwestią w niniejszym zagadnieniu prawnym jest kwalifikacja czasu pracy lekarza „na dyżurze medycznym”, a konkretnie odpowiedź na pytanie, czy czas dyżuru medycznego jest czasem pracy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. Zgodnie z jego brzmieniem - obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 r., nadanym ustawą z dnia 13 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) - czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. W świetle powyższej definicji poważne wątpliwości budziło uregulowanie zawarte w ustawie z dnia 30 sierpnia 1991 r. o z.o.z., stanowiącej *lex specialis* w stosunku do przepisów Kodeksu pracy obejmujących tę materię (art. 128 - 151<sup>12</sup> k.p.), a dotyczące niewliczania do czasu pracy lekarza czasu pełnionego przez niego dyżuru. Mianowicie, przepis art. 32j ust. 2 tej ustawy - do dnia 31 grudnia 2007r. - stanowił, że czasu pełnienia dyżuru medycznego, nie wlicza się do czasu pracy. Problem ten był szczegółowo rozważany w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 (OSNP 2008 17-18, poz. 247). Wskazano w nim przede wszystkim, że przy rozstrzygnięciu powstałych wątpliwości sięgnąć należy do norm prawa europejskiego regulujących czas pracy, bowiem na Polsce w związku z członkostwem w Unii Europejskiej spoczywa obowiązek dostosowania własnego porządku prawnego, a także praktyki stosowania prawa, do prawa stanowionego przez uprawnione organy Wspólnoty. Obowiązek ten obejmuje również uwzględnienie orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Normami mającymi znaczenie dla rozpoznawanej sprawy są dyrektywy: Rady Europy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE. L z 1993 r., nr 307, poz. 18, Dz.U.UE-sp z 2005 r., nr 2, poz. 197), zmieniona dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U.UE. L z 2000 r., nr 195, poz. 41, Dz.U.UE -sp z 2004 r., nr 4, poz. 27) oraz Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE. L z 2003 r., nr 299, poz. 9, Dz.U.UE-sp z 2005 r., nr 4, poz. 381). Dyrektywa 2003/88, która weszła w życie z dniem 2 sierpnia 2004 r., jest w istocie jednolitym tekstem dyrektywy nr 93/104 ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 2000/34. Zmiany, które wprowadziła dyrektywa 2000/34 w dyrektywie 93/104, były obojętne z punktu widzenia wykładni postanowień dyrektywy 93/104, gdy chodzi o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego czy czas dyżuru

pracowniczego odbywanego w systemie obecności w miejscu pracy jest w całości czasem pracy w rozumieniu dyrektywy 93/104, czy też nie. Podsumowując tę kwestię, Sąd Najwyższy stwierdził, że Polska od dnia wstąpienia do Unii Europejskiej jest związana tożsamymi, gdy chodzi o treść, przepisami prawa wspólnotowego dotyczącymi niektórych aspektów organizacji czasu pracy, a zmieniła się tylko dyrektywa, w której są one zawarte. Ponadto powołał się na orzecznictwo Trybunału dotyczące zagadnienia czy postanowienia dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy 2003/88) mogą być bezpośrednio stosowane w stosunkach pracy w sytuacji, gdy państwo członkowskie nie wdrożyło lub wadliwie wdrożyło postanowienia dyrektywy. Wskazał, że w wyroku z dnia 5 października 2004 r., wydanym w połączonych sprawach od C-397/01 do C-403/01 w sporach między B. Pfeifferem i innymi a Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV (Zb. Orz. 2004, s. I-8835) Trybunał stwierdził, że art. 6 pkt 2 dyrektywy 93/104, który określa maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy, spełnia wymagane warunki, aby wywierać bezpośredni skutek i nakłada na Państwa Członkowskie w jednoznaczny sposób wyraźny obowiązek osiągnięcia określonego rezultatu i nie uzależnia od żadnego warunku stosowania wyrażonej w nim zasady, zgodnie z którą maksymalny średniotygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 48 godzin łącznie z godzinami nadliczbowymi. Nawet jeżeli dyrektywa 93/104 pozostawia państwom członkowskim pewien margines swobody przy wdrożeniu jej postanowień, co dotyczy w szczególności ustalenia długości okresu rozliczeniowego w celu stosowania art. 6, a ponadto zezwala na wprowadzenie odstępstw od stosowania tego artykułu, to te okoliczności nie naruszają bezwarunkowego i precyzyjnego charakteru art. 6 pkt 2 (pkt 103, 105 uzasadnienia). Uzasadniając pogląd o utrwalonym już orzecznictwie Trybunału Sąd Najwyższy przedstawił także stanowisko wyrażone we wcześniejszym wyroku z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 Von Colson i Kamann (Zb. Orz. 1984, s. 1891, pkt 26), iż wynikający z dyrektywy obowiązek państw członkowskich, żeby zrealizować cele w niej określone, a także wynikający z art. 10 TWE obowiązek państw członkowskich, żeby podjąć wszelkie właściwe środki ogólne lub szczególne w celu wypełnienia obowiązku wynikającego z dyrektywy, wiąże władze państwowe, w tym sądy w granicach ich kompetencji. Sąd krajowy jest więc zobowiązany interpretować prawo krajowe w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu danej dyrektywy, aby osiągnąć rezultat przez nią przewidziany, a tym samym zapewnić stan zgodny z art. 249 akapit trzeci TWE.



Dyrektywa 2003/88 (poprzednio dyrektywa 93/104/) zawiera definicję czasu pracy w art. 2 pkt 1, z którego wynika, że „czas pracy” oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową. Jest ona zbieżna z definicją kodeksową tego pojęcia, wynikającą z przepisu art. 128 § 1 k.p. Powyższy przepis dyrektywy wykładany był przez Trybunał wielokrotnie. Najistotniejsze znaczenie mają orzeczenia z dnia 9 września 2003 r. w sprawie Landeshauptstadt Kiel przeciwko Norbertowi Jaegerowi (dalej w skrócie: sprawa Jaegera) oraz postanowienie z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie C-437/05 w sporze między Janem Vorelem a Nemocnice Český Krumlov (dalej w skrócie: sprawa Vorela). Znaczenie mają również inne orzeczenia, w szczególności wyroki z 3 października 2000 r. w sprawie C-303/98 Simap (Zb. Orz. 2000, s. I 7963), z 1 grudnia 2005 r. w sprawie C-14/04 Dellas i inni (Zb. Orz. 2005, s. I-10253). Trybunał zwrócił uwagę, że dyrektywa 93/104 (obecnie dyrektywa 2003/88) definiuje „czas pracy” jako „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy i wypełnia swe czynności lub obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową”, oraz że to pojęcie należy rozpatrywać przy przeciwstawieniu go pojęciu „czas odpoczynku”, gdyż te pojęcia są wzajemnie przeciwstawne. Trybunał podkreślił również, że pojęcia „czas pracy” oraz „czas odpoczynku” w rozumieniu dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy 2003/88) są pojęciami prawa wspólnotowego, które należy definiować według obiektywnych cech, odwołując się do systematyki i celu tej dyrektywy, zmierzającej do ustalenia minimalnych wymagań w celu poprawy warunków życia i pracy pracowników. Z powyższych ustaleń Trybunał wyprowadził wniosek, że dyżur, który pracownik pełni w systemie fizycznej obecności w zakładzie pracy pracodawcy, musi być traktowany w całości jako „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy 2003/88), niezależnie od tego, jakie czynności pracownicze zainteresowany rzeczywiście wykonał podczas tego dyżuru. Okoliczność, że dyżur zakładowy obejmuje pewne okresy niewykonywania pracy, nie ma zatem w tym kontekście znaczenia. W istocie czynnikiem decydującym o uznaniu, że cechy charakterystyczne pojęcia „czas pracy” w rozumieniu dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy 2003/88) są obecne w dyżurze, który pracownik pełni w swoim miejscu pracy, jest fakt, iż pracownik jest zobowiązany do obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i do pozostawania tam w dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby niezwłocznie wykonać odpowiednie czynności. Te obowiązki stanowią zatem

wykonywanie zadań tego pracownika (zob. wyroki w sprawach: Simap, pkt 49 uzasadnienia; Jaeger, pkt 45-47 uzasadnienia; Dellas i in, pkt 40, 41 i 49 uzasadnienia; postanowienie w sprawie Vorela, pkt 23 uzasadnienia).

W świetle powyższych uwag przepis art. 32j ust. 2 ustawy o z.o.z., stanowiący, że czasu pełnienia dyżuru medycznego nie wlicza się do czasu pracy, jest oczywiście niezgodny z wykładnią pojęcia „czas pracy” ustaloną w orzecznictwie ETS na gruncie dyrektywy 93/104, wcześniej powoływanym (pozostaje też w sprzeczności z normą art. 128 § 1 k.p., będącą jedną z norm wdrażających w prawie polskim postanowienia dyrektywy 93/104). Wliczanie całości czasu dyżuru medycznego w miejscu pracy do czasu pracy następuje na zasadzie bezpośredniego skutku dyrektywy w stosunku między jednostką a państwem w szerokim znaczeniu pojęcia „państwo”, ustalonym w orzecznictwie Trybunału dotyczącym bezpośredniego skutku dyrektywy (por. uzasadnienie uchwały I PZP 11/07).

## II.

Wliczenie czasu dyżuru medycznego do czasu pracy nie przesądza automatycznie, że czas dyżurowania wykraczający ponad obowiązujące normy czasu pracy winien być wynagradzany jak praca w godzinach nadliczbowych. Przepis art. 18d ust. 1 pkt 4 ustawy o z.o.z. definiuje pojęcie dyżuru medycznego. Zgodnie z jego brzmieniem dyżur medyczny jest wykonywaniem, 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. Tak ujęta definicja dyżuru różni się w zasadniczy sposób od ustawowej definicji pracy w godzinach nadliczbowych, którą zawiera art. 151 § 1 k.p., stanowiący o pracy wykonywanej ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także pracy wykonywanej ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Ustawa o z.o.z. reguluje wszystkie istotne elementy związane z pełnieniem pracy w ramach dyżuru lekarskiego. Nie zawiera ona odesłania do przepisów Kodeksu pracy w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, co w sumie pozwala twierdzić, że ma ona charakter regulacji całościowej i nie ma uzasadnienia do „uzupełniającego” stosowania do dyżuru medycznego przepisów Kodeksu pracy o godzinach nadliczbowych (art. 5 k.p.), a tym bardziej przepisów Kodeksu pracy dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wynika z tego, że wyłączona jest możliwość kwa-

lifikowania czynności wykonywanych w jego ramach jako pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu Kodeksu pracy.

Odrębność dyżuru medycznego od pracy w godzinach nadliczbowych wynika także ze sposobu wynagradzania za pełnienie dyżuru w stosunku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie za czas dyżuru uregulowane jest w art. 32j ustawy, zgodnie z którym (w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie) za każdą godzinę dyżuru medycznego, przysługiwało wynagrodzenie w wysokości co najmniej 130% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego (ust. 4), natomiast w przypadku dyżuru pełnionego w porze nocnej - w wysokości co najmniej 165% tej stawki, zaś w przypadku dyżuru pełnionego w niedziele i święta oraz dni dodatkowo wolne od pracy - co najmniej 200% stawki, bez względu na porę pełnienia dyżuru (ust. 5). Natomiast zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: (1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, (2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (§ 2). Biorąc pod uwagę powyżej przedstawione relacje przepisów ustawy do przepisów Kodeksu pracy, stwierdzić należy, że w ramach krajowego porządku prawnego za pracę świadczoną w ramach dyżuru medycznego przysługuje wynagrodzenie w wysokości przewidzianej przez ustawę, co mogłoby być podważone tylko w takiej sytuacji, gdyby odnośne rozwiązania ustawowe mogły być zakwestionowane jako niezgodne z prawem wspólnotowym bądź Konstytucją RP.

W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości wyraźnie zostało zaznaczone to, że z podstawy prawnej wydania wyżej wskazanych dyrektyw, motywów ich wydania przedstawionych w preambułach, a wreszcie z samych ich tytułów wynika, iż normują one tylko niektóre aspekty organizacji czasu pracy. Dyrektywy 93/104 oraz 2003/ 88 zostały oparte na art. 137 ust. 5 TWE, zgodnie z którym mini-

malne standardy ochronne, które Rada może przyjąć w drodze dyrektyw, nie obejmują wynagrodzeń. Stąd też poza przedmiotem ich regulacji pozostaje wynagrodzenie, z wyjątkiem prawa pracownika do płatnego urlopu wypoczynkowego przewidzianego w art. 7 ust. 1 obu dyrektyw (por. wyrok ETS z dnia 1 grudnia 2005 r. w sprawie C - 14/04, Dellas i inni, pkt 38, Zb.Orz. 2005, s. I - 10253 oraz postanowienie z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie C - 437/05, Vorel, pkt 32, Zb. Orz. 2007, s. I - 333). Z powyższych uwag wynika, że prawo wspólnotowe nie dotyczy wynagrodzenia za czas dyżuru lekarskiego, w tym świadczonego ponad obowiązujące normy czasu pracy i tym samym w żadnym stopniu nie wpływa na przepisy prawa polskiego o wynagrodzeniu za czas dyżuru. Z tego punktu widzenia nie ma zatem podstaw do zakwestionowania rozwiązań ustawowych przyjętych w art. 32j ustawy, a dotyczących odrębnej w stosunku do przepisów Kodeksu pracy (odnoszących się do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych) regulacji w zakresie rekompensaty pieniężnej za czas dyżuru lekarskiego.

Jeżeli natomiast odnieść zasady kształtowania wynagrodzeń za dyżury medyczne wynikające z ustawy o z.o.z. do prawa krajowego, to Trybunał Konstytucyjny nie zakwestionował konstytucyjności tych przepisów, wskazując, że wynika to ze specyfiki dyżurów medycznych jako szczególnej pracy ponadwymiarowej, która nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok z 16 października 2006 r., K-25/2005). Podkreślił, że różnica pomiędzy pełnieniem dyżuru poza normalnymi godzinami pracy a rzeczywistym świadczeniem pracy ponad normalny wymiar usprawiedliwia zróżnicowanie wynagrodzenia za czas dyżuru i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Trybunał wskazał zwłaszcza, że „ustawodawca polski jako ustawodawca krajowy nie ma wyłączonej możliwości uregulowania dyżuru medycznego jako pracy ponadwymiarowej, która nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Ustawodawca krajowy może określić pracę lekarzy poza normalnymi godzinami mianem „dyżuru medycznego” i ustalić za pełnienie tego dyżuru wynagrodzenie w inny sposób niż wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych określone w art. 151<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Dyrektywa 2003/88/WE dopuszcza bowiem przyjęte, między innymi, w drodze przepisów ustawowych, odstępstwa od określonych w niej zasad dotyczących odpoczynku dobowego, przerw na odpoczynek, tygodniowego okresu odpoczynku, wymiaru czasu pracy w porze nocnej oraz okresów rozliczeniowych w przypadku działań obejmujących potrzebę ciągłości usług odnoszących się do przyjmowania, leczenia i/lub opieki zapewnianych przez szpitale lub podobne

zakłady (art. 17 ust. 2 i 3 lit. c). Tym samym akt ten nie wyklucza - po spełnieniu określonych warunków - odrębnego traktowania dyżurów medycznych”. W wyroku z 24 października 2000 r., K-12/00, Trybunał podkreślił, że dyżur medyczny stanowi swoiste połączenie „normalnego” wykonywania pracy, gotowości do wykonywania pracy oraz wypoczynku (snu). W takiej sytuacji ustawodawca krajowy mógł ustalić za pełnienie tego dyżuru wynagrodzenia w inny sposób niż określone w art. 151<sup>1</sup> k.p. wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Na szczególny charakter dyżuru medycznego wskazywał też niejednokrotnie Sąd Najwyższy, np. w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 28 kwietnia 1994 r., I PZP 6/94 (OSNAPiUS 1994 nr 8, poz. 125), gdzie podkreślono, iż dyżur zakładowy pełniony przez lekarza czasami może być połączony z bardzo intensywną pracą, niekiedy zaś tylko z obowiązkiem krótkotrwałego obchodu, bądź jedynie z oczekiwaniem na podjęcie działań, czy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 marca 2006 r., I PK 150/05 (OSNP 2007 nr 1 - 2, poz. 9), w którym z kolei zaznaczono, że ustawa o z.o.z. przewiduje dwie formy wykonywania obowiązków zawodowych przez pracowników medycznych poza normalnym czasem pracy, tj. pozostawanie poza zakładem opieki zdrowotnej w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz dyżur medyczny. Problematyka ta była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego także w uzasadnieniu uchwały z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 6/95 (OSNP 1995 nr 16, poz. 204), gdzie wskazano, że w dyżurze zakładowym lekarza nie można rozdzielić pracy efektywnie wykonywanej od godzin pozostałych, na specyfikę dyżuru medycznego zwrócono również uwagę w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2006 r., I PK 263/05 (M.P.Pr. 2007 nr 9). Istotną różnicę pomiędzy pracą w godzinach nadliczbowych a pracą podczas dyżuru medycznego podkreślił również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powoływanej uchwały I PZP 11/07. Stwierdził on, że w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych praca stanowi kontynuację pracy wykonywanej w ramach normalnego czasu pracy, przy czym jest to praca w znaczeniu faktycznym. W przypadku dyżuru medycznego, dyżur może stanowić wyłączną pracę danego pracownika zaplanowaną w danej dobie, przy czym praca ta - według określenia Trybunału Konstytucyjnego w wyroku z dnia 24 października 2000 r. - stanowi swoiste połączenie „normalnego” wykonywania pracy, gotowości do wykonywania pracy oraz wypoczynku (snu). Praca w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151<sup>1</sup> k.p. może znaleźć zastosowanie w sytuacjach nadzwyczajnych i zasadniczo nie może być planowana, dyżury medyczne mogą być planowane w ra-

mach rozkładu czasu pracy. Na odrębność dyżuru medycznego od pracy w godzinach nadliczbowych uregulowanych w Kodeksie pracy wskazuje również to, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownikowi może być udzielony czas wolny (art. 151<sup>2</sup> § 1 i 2 k.p.), natomiast za dyżur medyczny nie przysługuje czas wolny, a jedynie w uzasadnionych przypadkach ordynator może zwolnić pracownika z części dnia pracy, po zakończonym dyżurze, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 32j ust. 7 ustawy o z.o.z.).

Pojęcie „godziny nadliczbowe” wyjaśniał również ETS, w tym, między innymi, w wyroku z dnia 8 lutego 2001 r., wydanym w sprawie C-350/99 w sporze między W. Lange a G. Schünemannem, spółka z o. o. (Zb. Orz. 2001, s. I-01061, pkt. 16 - 19). Z wyroku tego wynika jednoznacznie, że w prawie wspólnotowym nie ma żadnej szczególnej prawnej definicji pojęcia „godziny nadliczbowe” i że pojęcie to oznacza to, co wynika z jego dosłownego rozumienia. W punkcie 16 powyższego wyroku Trybunał stwierdził, że „cechą charakterystyczną godzin nadliczbowych, jak wskazuje brzmienie tego określenia, jest to, że one mają miejsce poza normalnymi godzinami pracy, do których się dołączają”. Pojęcie „godziny nadliczbowe” w podanym wyżej znaczeniu ogólnym zostało użyte w art. 6 dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy 2003/88), zgodnie z którym maksymalny wymiar czasu pracy w tygodniu wynosi przeciętnie 48 godzin, wliczając w to godziny nadliczbowe. Trybunał w orzecznictwie dotyczącym dyżuru pracowniczego w miejscu pracy wyjaśnił również, że chociaż dyrektywa 93/104 (obecnie dyrektywa 2003/88) wymaga, aby czas takiego dyżuru był traktowany w całości jako czas pracy, to nie wymaga ona, aby za cały czas takiego dyżuru pracownik otrzymał wynagrodzenie w takiej wysokości jak za czas rzeczywiście przepracowany. Trybunał wyraził przedstawione stanowisko w sposób najbardziej wyraźny w postanowieniu z dnia 11 stycznia 2007 r., wydanym w sprawie Vorela. Stanowisko Trybunału wyrażone w powołanych orzeczeniach sprowadza się do stwierdzenia, że ustalenie normalnego czasu pracy, warunków stosowania pracy w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę jest sprawą wewnętrzną państw członkowskich. Państwa te mogą w ramach ogólnej kategorii pracy w godzinach nadliczbowych wyodrębnić różne jej kategorie, wyodrębnione kategorie różnie nazywać i wynagradzać.

W orzeczeniu w sprawie Vorela Trybunał sformułował tezę, że dyrektywę 93/104 w brzmieniu zmienionym przez dyrektywę 2000/34 i dyrektywę 2003/88 należy wyklądać w ten sposób, iż „nie sprzeciwiają się one stosowaniu przez państwo

członkowskie regulacji, która do celów wynagrodzenia pracownika za dyżur pełniony w miejscu pracy różnicuje okresy, w których świadczenie pracy jest rzeczywiście wykonywane, i okresy, w których nie jest świadczona rzeczywista praca, pod warunkiem, że taka regulacja zapewnia pełną skuteczność praw przyznanych pracownikom przez te dyrektywy w celu skutecznej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników”.

Podsumowując tę kwestię podkreślić należy, że ustawa o z.o.z. reguluje wszystkie istotne elementy związane z pełnieniem pracy w ramach dyżuru lekarskiego. Ocena przepisów ustawy dotyczących wynagrodzenia za czas dyżuru według norm wspólnotowych i standardów konstytucyjnych w ramach porządku krajowego nie wyłącza stosowania jej art. 32j ust. 4 i 5 w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2007 r. Identyczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 13 maja 2008 r. w sprawie III PZP 3/07.

### III

Odrębną kwestię stanowi sytuacja, gdy w związku z pełnieniem dyżuru medycznego nie tylko przekroczone zostają dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, lecz także doznaje ograniczenia gwarantowany art. 132 i 133 k.p. czas nieprzerwanego odpoczynku. Przepisy ustawy o z.o.z. nie zawierają unormowania o minimalnych okresach odpoczynku dobowego i tygodniowego. Normy te zostały wprowadzone do art. 132-133 k.p. w wyniku dostosowania przepisów o czasie pracy do postanowień dyrektywy 2003/88. Przepisy kodeksowe w wymienionym zakresie, mając charakter ogólny, znajdują zastosowanie wprost do czasu pracy lekarzy. W myśl art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Podobne rozwiązania przewiduje art. 3 i 5 dyrektywy nr 2003/88/WE, z tą różnicą, iż prawo wspólnotowe przewiduje nieprzerwany 24 godzinny czas odpoczynku w każdym tygodniu. Jedyną sankcją przewidzianą w Kodeksie pracy za naruszenie przepisów o nieprzerwanym odpoczynku jest kara grzywny, której zgodnie z art. 281 pkt 5 k.p. podlega pracodawca dopuszczający się takiego naruszenia. Nie zawiera on natomiast żadnej normy, z której wynikałby określone rekompensacyjne uprawnienia pracownicze.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 czerwca 2006 r., I PK 263/05 (M.P.Pr. 2006 nr 9, poz. 489), wyraził pogląd, że skoro art. 17 dyrektywy 93/104 (obecnie dyrektywy 2003/88) dopuścił odstępowanie od tych zasad - w tym także dotyczących dobowego

i tygodniowego odpoczynku - między innymi w odniesieniu do świadczenia usług medycznych w szpitalach (ust. 2 pkt 1 lit. ci), pod warunkiem, że pracownikom zapewniono równoważne okresy odpoczynku, to ograniczenie gwarantowanego art. 132 i 133 k.p. czasu nieprzerwanego odpoczynku rekompensowane powinno być równoważnymi wyrównawczymi okresami przerw w pracy. Podzielając powyższy pogląd co do zasady, nie sposób nie dostrzec szczególnego problemu dotyczącego granic czasowych wykorzystania niezrealizowanego prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Powstaje pytanie, czy granice te wyznacza okres przedawnienia roszczenia o udzielenie czasu odpoczynku, czy też znajdują tu zastosowanie inne jeszcze ograniczenia. Odpowiedzi na powyższe pytanie poszukać należy odwołując się do celu unormowań wynikających z przepisu art. 132 k.p. i 133 k.p. Są one zgodne z celami dyrektywy, z której wynika, że ma ona na celu ustanowienie minimalnych wymagań higieny i bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do organizacji czasu pracy w związku - między innymi - z dobowymi i tygodniowymi okresami odpoczynku. Poprawa bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym. Odwołując się do tych celów, ETS w sprawie Jaegera podkreślił znaczenie unormowań dyrektywy dla ochrony zdrowia i polepszenia warunków pracy pracowników, jednocześnie też akcentował ich prewencyjny charakter w postaci zmniejszenia, na ile to tylko możliwe, kumulowania okresów pracy bez stosowania koniecznych okresów odpoczynku (p. 92), przy czym - zdaniem Trybunału - okresy odpoczynku muszą przypadać bezpośrednio po okresach pracy, których wyrównaniu one służą w celu zapobieżenia przemęczeniu i przeciążeniu pracownika w następstwie kumulacji następujących po sobie okresów pracy (p. 94). W ten sposób wyrażone stanowisko Trybunału podważa, przynajmniej pośrednio, interpretację dopuszczającą kumulowanie wszystkich niewykorzystanych przez pracownika okresów odpoczynku i przyznanie po dłuższym (długim) okresie pracy czasu wolnego, stanowiącego sumę niewykorzystanych okresów odpoczynku. W uchwale I PZP 11/07, zajmującej się również i tym problemem, Sąd Najwyższy wskazał, że z orzecznictwa ETS wynika zasada wykorzystania okresów nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego w naturze. Powołał się na sprawę Jaegera, w której ETS stwierdził, że skoro celem dyrektywy 93/04 jest zagwarantowanie skutecznej ochrony zdrowia pracowników, to jedynie właściwą wykładnią jest interpretacja przewidująca rzeczywiste udzielanie pracownikom minimalnego okresu odpoczynku (pkt 69, 70 uzasadnienia



wyroku). Dodał, że w związku z przewidzianym w dyrektywie Rady 93/04 prawem do corocznego urlopu Trybunał w wyroku z dnia 6 kwietnia 2006 r. (C-124/05) *Federative Nederlandse Vakbeweging v. Staat Nederlanden* stwierdził, że art. 7 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, iż stoi on na przeszkodzie temu, by przepis krajowy zezwalał w trakcie trwania umowy o pracę na zastąpienie dni urlopu corocznego, niewykorzystanych w trakcie danego roku, ekwiwalentem pieniężnym w trakcie roku następnego. W uzasadnieniu wyroku podkreślono, że umożliwiałoby to obchodzenie przepisów dotyczących wypoczynku pracownika. Sąd Najwyższy w powyższej uchwale podkreślił, że jest charakterystyczne, że dyrektywa 2003/88 w art. 16 wprowadziła możliwość ustanowienia przez państwa członkowskie w odniesieniu do tygodniowych okresów odpoczynku maksymalnych okresów rozliczeniowych (okres rozliczeniowy nieprzekraczający 14 dni), natomiast nie przewidziała takiego rozwiązania w celu stosowania art. 3 dyrektywy o dobowym okresie wypoczynku. Wskazuje to na to, iż w ocenie prawodawcy europejskiego okresy odpoczynku dobowego spełniają swoją rolę, o ile są rzeczywiście wykorzystywane jako wypoczynek dobowy. Propozycje, według których w razie nieprzestrzegania przez pracodawców reguły odpoczynku dobowego, pracownikowi należy się czas wolny (bezpłatny) za cały okres objęty pozwem, ograniczony ewentualnie jedynie okresem przedawnienia, pozostawałyby w sprzeczności z celem dyrektyw oraz celem podkreślanym w orzecznictwie ETS. Również w literaturze (Z.Kubot: *Dni wolne od pracy za dyżury lekarskie*, PiZS 2007, nr 11, s. 18-24) opowiedziano się przeciwko nakazywaniu przez sądy wielu dni czasu wolnego zamiast nieudzielonych okresów odpoczynku.

W świetle powyższych rozważań uznać należy, że zasadą jest wykorzystywanie przez pracownika czasu odpoczynku (dobowego i tygodniowego) zgodnie z przepisami art. 132 k.p. i 133 k.p., nierespektowanie przez pracodawcę tej zasady tylko wtedy będzie uzasadniało udzielenie pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku, jeżeli odpoczynek ten będzie spełniał przypisaną mu rolę ochronną - w odniesieniu do zasad higieny i bezpieczeństwa pracy. Roli takiej nie spełni skumulowany okres odpoczynku, po długim okresie czasu pracy. Co najwyżej rozważać można prawo pracownika do „odebrania” w naturze niewykorzystanego okresu odpoczynku w niedługim czasowo okresie rozliczeniowym, wtedy bowiem czas wykorzystany na ten odpoczynek (w relacji do czasu przepracowanego w tym okresie rozliczeniowym) będzie miał szanse zrekompensować odstępstwo od zasad wyrażonych w art. 132 k.p. i 133 k.p. w sposób zgodny z celami dyrektywy. Mógłby to być okres nieprzekra-

czający na przykład 3 miesiący, przy zastosowaniu przez analogię przepisu art. 32g ustawy o z.o.z., 4 miesiący, gdyby poszukiwać analogii z art. 32j ust. 2 nowo wprowadzonym do ustawy o z.o.z. od 1 stycznia 2008 r. lub 6 miesiący, przy posiłkowaniu się art. 17 dyrektywy 2003/88. Kwestia, czy równoważny czas odpoczynku udzielony na żądane pracownika w okresie rozliczeniowym jest okresem, za który będzie przysługiwało wynagrodzenie, nie podlega rozważeniu w niniejszej sprawie. Przedmiotem żądań powoda P.S. nie było bowiem tak ukształtowane roszczenie, lecz domagał się on udzielenia skumulowanego okresu odpoczynku za cały okres objęty pozwem - od 2004 r. do 2007 r. Przedmiotem przedstawionego Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienia prawnego może być tylko taka wątpliwość, której wyjaśnienie jest niezbędne do rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy. Innymi słowy, konieczne jest istnienie związku przyczynowego między przedstawionym zagadnieniem prawnym a podjęciem decyzji jurysdykcyjnej co do istoty sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 27 sierpnia 1996 r., III CZP 91/96, OSNC 1997 nr 1, poz. 9). Wskazać jedynie można, iż problematyka ta była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w uchwale I PZP 11/07. Zanegowano w niej poglądy doktryny, z których wynikałoby, iż udzielony czas wolny powinien być opłacony. Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że czas nieprzerwanego odpoczynku, przewidziany art. 122-123 k.p. nie jest czasem pracy. Również kompensacyjny czas wolny nie może zostać uznany za czas pracy. Zgodnie natomiast z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Tymczasem dla wypłaty wynagrodzenia za czas nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego brakuje takiej wyraźnej podstawy prawnej.

Przedstawione wyżej argumenty, przemawiają także za tym, iż w przypadku niemożliwości udzielenia pracownikowi dni wolnych od pracy - jako równoważnego okresu odpoczynku - z powodu wystąpienia z takim żądaniem po upływie okresu rozliczeniowego, nie jest możliwe przyznanie z tego tytułu pieniężnej rekompensaty. Sąd Najwyższy w niniejszym składzie, podobnie jak w uchwale I PZP 11/07, nie zgadza się ze stanowiskiem wyrażonym w piśmiennictwie, że w wypadku nieudzielenia czasu wolnego na gruncie art. 132 § 2 k.p., w pierwszym rzędzie przysługuje pracownikowi równoważny okres odpoczynku (art. 132 § 3 k.p.), a w razie nieudzielenia pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy, Komentarz, 2006 r., s.

456). Podzielić należy pogląd Sądu Najwyższego wynikający z powyższej uchwały, że stanowisko, iż roszczenie o nieudzielenie czasu wolnego przekształca się w zobowiązanie pieniężne, równoważne z prawem pracownika do wynagrodzenia obliczonego jak za godziny nadliczbowe, nie ma oparcia w przepisach prawa.

Powyższe (negatywne) stanowisko upoważnia do poszukiwania w polskim systemie prawnym takich środków, które z jednej strony pozwolą na zapewnienie lekarzom gwarantowanych dyrektywami okresów odpoczynku, a z drugiej strony, poprzez uruchomienie odpowiednich sankcji, zapewnią przestrzeganie przez pracodawców nałożonych na nich obowiązków w zakresie organizacji pracy i dbałości o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Sankcji takiej można upatrywać w odszkodowaniu za nieudzielenie okresów odpoczynku. Takie też stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w uchwale I PZP 11/07, stwierdzając, że „niewątpliwie nieudzielenie przez pracodawcę przewidzianych prawem okresów odpoczynku stanowi naruszenie jego obowiązków ze stosunku pracy. W razie spełnienia pozostałych przesłanek, w szczególności zaistnienia po stronie pracownika szkody, pracownik mógłby wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zarazem jednak takie niedozwolone zachowanie pracodawcy, naruszające przepisy art. 132 i 133 k.p., stanowi równocześnie czyn niedozwolony w rozumieniu art. 417 k.c., w związku z czym zachodziłby zbieg odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej (art. 443 k.c.). Przepisy Kodeksu pracy wprowadzające minimalne normy odpoczynku mają na celu ochronę zdrowia pracowników. Skoro zdrowie stanowi dobro chronione powszechnie, wyrządzenie szkody na zdrowiu stanowi czyn niedozwolony. Do rozważenia pozostawałaby również odpowiedzialność Skarbu Państwa za naruszenia prawa wspólnotowego.” Jednocześnie w uchwale tej dostrzeżono, że z punktu widzenia gwarancji zabezpieczenia przestrzegania przez pracodawców obowiązków w zakresie przestrzegania przepisów o nieprzerwanym odpoczynku efektywność środka w postaci zastosowania odpowiedzialności odszkodowawczej jest niewątpliwie ograniczona. Samo nieudzielenie czasu wolnego nie stanowi szkody, niemniej jednak dopuszczalne byłoby roszczenie o odszkodowanie w razie wykazania przez pracownika szkody polegającej na utracie korzyści majątkowych w związku z nieudzieleniem czasu wolnego, względnie w razie spowodowania przez to rozstroju zdrowia. Ostatecznie Sąd Najwyższy odwołał się do przepisów dotyczących dóbr osobistych, stwierdzając, że „Kodeks cywilny w art. 23 zawiera przykładowy katalog dóbr osobistych człowieka, obejmujący między innymi zdrowie. Prawa osobi-

ste, odnoszące się do poszczególnych dóbr osobistych, w tym prawo do zdrowia mają charakter praw podmiotowych bezwzględnych, co oznacza, że uprawniony może żądać od każdego podmiotu nienaruszania sfery jego dóbr osobistych. Przewidziane art. 132-133 k.p. prawo do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego stanowi element prawa do ochrony zdrowia pracownika. ETS wielokrotnie podkreślał związek między prawem do ochrony zdrowia pracownika a regulacjami dyrektyw w zakresie czasu pracy, szczególnie w przedmiocie prawa do odpoczynku. W sprawie Jaegera Trybunał odwołał się do 5 tezy wstępu do dyrektywy 93/104, w której stwierdzono, że poprawa bezpieczeństwa, higieny pracy oraz zdrowia pracowników w pracy wyznacza cele, których nie można podporządkować żadnym względom ekonomicznym. Z kolei w punktach 92-94 uzasadnienia tego wyroku Trybunał podkreślił znaczenie przepisów o odpoczynku dla zapobiegania niebezpieczeństwu pogorszenia poczucia bezpieczeństwa oraz zdrowia pracowników. Powołując się na punkt 15 wyroku z dnia 12 listopada 1996 r. Zjednoczone Królestwo przeciwko Radzie wskazał, że pojęcie „bezpieczeństwo” i „zdrowie” w znaczeniu art. 118a Traktatu o utworzeniu EWG, na którym opiera się dyrektywa 93/1004, należy wyklądać tak szeroko, że obejmują one całość fizycznych oraz innych czynników wpływających bezpośrednio lub pośrednio na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w środowisku pracy, a w szczególności określone aspekty kształtowania czasu pracy. W sprawie Simap Trybunał, charakteryzując różnice między dyżurem lekarskim a dyżurem na wezwanie, zwracał uwagę, że dyżur lekarski wrywa pracownika ze środowiska rodzinnego i socjalnego i że nawet wówczas, kiedy lekarz nie jest efektywnie wykorzystywany, nie może on swobodnie dysponować swoim czasem [...]” Ponadto, jak stwierdził Sąd Najwyższy w uchwale I PZP 11/07, „[...] ochrona przewidziana art. 24 k.c. przysługuje nie tylko w razie dokonanego naruszenia, ale również w razie zagrożenia naruszenia dobra osobistego cudzym działaniem. Spośród środków ochrony dóbr osobistych istotne znaczenie ma możliwość dochodzenia przez uprawnionego zadośćuczynienia pieniężnego oraz świadczenia na określony cel społeczny. Pomijając sporną w doktrynie prawa cywilnego kwestię, czy dla zasądzenia zadośćuczynienia, jak i świadczenia na cel społeczny nie wystarczy ustalenie bezprawności naruszenia (zagrożenia) dobra osobistego, ale konieczne jest ustalenie działania zawinionego, przynajmniej winy nieumyślnej w jej najlżejszej postaci, istotne jest, iż przesłanką zasądzenia zadośćuczynienia nie jest powstanie po stronie uprawnione-

go szkody, jak ma to miejsce w przypadku odpowiedzialności na podstawie art. 417 i 471 k.c.”

Powyższe stanowisko, wraz z użytą argumentacją, podziela Sąd Najwyższy rozpoznający niniejsze zagadnienie prawne.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści jak w sentencji.

=====