



Sygn. akt III PK 21/09

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 11 sierpnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa W. K.

przeciwko Szpitalowi Powiatowemu im. [...] Samodzielnemu Publicznemu  
Zakładowi Opieki Zdrowotnej w B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i nakazanie udzielenia  
powodowi godzin wolnych od pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 sierpnia 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 14 listopada 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania.**

## Uzasadnienie

Pozwany Szpital Powiatowy im. [...], Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w B., w sprawie z powództwa W. K. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i nakazanie udzielenia godzin wolnych od pracy, wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 14 listopada 2008 r. Zaskarżonym wyrokiem oddalono apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 20 czerwca 2008 r., zobowiązującego pozwanego do udzielenia powodowi 1956 godzin i 17 minut czasu wolnego od pracy, oddalającego powództwo w pozostałej części i orzekającego o kosztach procesu.

W okresie objętym sporem, to jest od 1 grudnia 2004 r. do 31 grudnia 2007 r. powód był zatrudniony u strony pozwanej jako lekarz – starszy asystent. Poza normalnymi obowiązkami pracowniczymi powód pełnił dyżury medyczne, za które otrzymywał wynagrodzenie w wysokości od 130% do 200% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, do czego podstawą był art. 32 j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz. U. Z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.). Sąd Rejonowy podniósł, że ta ustawa nie zapewnia lekarzowi czasu odpoczynku, przewidzianego w art. 32 i art. 33 k.p. oraz w dyrektywie 2003/88 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 s. 9, Dz. Urz. UE –sp. 05, t. 4, s.381). Przewiduje bowiem jedynie fakultatywne zwolnienie przez ordynatora lekarza z części dnia pracy po dyżurze, a przepisy dyrektywy i orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości uznają cały czas dyżuru zakładowego za czas pracy. Przepisy tej dyrektywy są bezpośrednio skuteczne wobec powoda. Miał on więc prawo do 11 godzinnego, nieprzerwanego odpoczynku dobowego i do 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego.

Sąd Rejonowy powołał się na uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 (OSNP 2008 nr 17 - 18, poz. 247) według której 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 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. Sąd Rejonowy stwierdził, że dyrektywa 2003/88 nie odnosi się do uprawnień finansowych pracownika, reguluje ona natomiast jego prawo do czasu odpoczynku, który powinien być wykorzystany w naturze. Z tych przyczyn oddalono żądanie zasądzenia wynagrodzenia jak za godziny nadliczbowe za niewykorzystany czas odpoczynku i zobowiązano stronę pozwaną do udzielenia stosownej ilości godzin wolnych od pracy.

Oddalając apelację pozwanego Sąd Okręgowy stwierdził, że nastąpiło to wskutek omyłki, a jego intencją była zmiana zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa. Sąd Okręgowy podkreślił, że podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w powołanej uchwale I PZP 11/07 oraz zgodną z nim uchwałę z dnia 8 czerwca 2008 r., I PZP 10/07 (OSNP 2008 nr 23-24, poz. 342), z której także wynika, że w razie nieudzielenia odpowiednich okresów odpoczynku pracownik może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia na zasadach ogólnych.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie art. 2 pkt 9, art. 16 i art. 17 ust. 2 dyrektywy 2003/88 oraz art. 132 i art. 133 k.p. przez zasądzenie skumulowanych dni wolnych, co nie zapewnia pracownikowi odpowiedniego odpoczynku i nie chroni należycie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Jak stwierdził Sąd Okręgowy, oddalił on apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego – zasądzającego skumulowany czas wolny na rzecz powoda – tylko przez omyłkę i że podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwałach I PZP 10/07 oraz I PZP 11/07.

W obu tych uchwałach przyjęto jednoznacznie – w tezach lub uzasadnieniach – że w razie nieudzielenia pracownikowi czasu odpoczynku w wymiarze wynikającym z art. 3 i art. 5 dyrektywy 2003/88 oraz art. 132 i art. 133 k.p. , nie ma on ani roszczenia o dodatkowe wynagrodzenie z tego tytułu, ani o udzielenie skumulowanego czasu wolnego w wymiarze równym ilości niewykorzystanych godzin odpoczynku. Dodatkowe wynagrodzenie nie przysługuje

pracownikowi, gdyż prawo do wynagrodzenia przysługuje za pracę wykonaną, a za czas jej niewykonywania tylko wtedy, gdy przepis szczególny tak stanowi (art. 80 k.p.). Takiego przepisu nie ma w odniesieniu do nieudzielenia czasu odpoczynku, a za okres dyżuru, którego wykonywanie pozbawiło powoda odpowiedniego odpoczynku, otrzymywał on stosowne wynagrodzenie. Natomiast udzielenie skumulowanego czasu odpoczynku w naturze nie pełni funkcji, która jest przypisana do regulacji wprowadzających minimalne okresy wypoczynku dobowego (11 godzin) i tygodniowego (35 godzin, a wyjątkowo 24 godziny). Te okresy są przewidziane ze względu na bezpieczeństwo i higienę pracy, a w szczególności dla ochrony zdrowia pracownika. Funkcji tej nie pełni udzielenie skumulowanego czasu wolnego, zwłaszcza w znacznym wymiarze.

Uznając zatem, że sprawa sankcji nieudzielenia czasu odpoczynku nie jest uregulowana w przepisach prawa pracy, a także mając na względzie wymóg skuteczności prawa stanowionego przez Unię Europejską, należy w tym zakresie stosować przepisy Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). W przypadku poniesienia przez pracownika szkody majątkowej z tego tytułu, może on dochodzić odszkodowania na podstawie art. 471 k.c., a w razie uszczerbku tylko niemajątkowego – na podstawie art. 23 i art. 24 k.c.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.

/tp/