



Sygn. akt II PK 228/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 sierpnia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Józef Iwulski

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa D. S.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Szpitalowi
[...]

o udzielenie czasu wolnego i zadośćuczynienie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 18 sierpnia 2010 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 27 marca 2009 r.,

- 1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I i oddala apelację pozwanego w tej części;**
- 2. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie;**
- 3. wzajemnie znosi między stronami koszty postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka D. S. wniosła o nakazanie pozwanemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Szpitalowi [...] udzielenia jej czasu wolnego od pracy w wymiarze 1.746 godzin i 6 minut, zasądzenie kwoty 2.702,88 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwany domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 2 września 2008 r. powódka sprecyzowała swoje roszczenia wnosząc o nakazanie pozwanemu udzielenia jej czasu wolnego w wymiarze 142 godzin i 45 minut za ostatni okres rozliczeniowy bez zachowania prawa do wynagrodzenia oraz zasądzenie kwoty 16.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w postaci prawa do wypoczynku, a w konsekwencji tegoż – zdrowia, jednocześnie cofając pozew w zakresie żądania nakazania pozwanemu udzielenia czasu wolnego w wymiarze 1.786 godzin i 31 minut z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Pozwany zgodził się na cofnięcie pozwu w powyższym zakresie oraz cofnął wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od ograniczonego przez powódkę roszczenia.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w G. wyrokiem z dnia 25 września 2008 r. nakazał pozwanemu Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Szpitalowi [...] udzielenie powódce D. S. czasu wolnego w wymiarze 142 godzin i 45 minut i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 8.000 złotych oraz umorzył postępowanie w części dotyczącej udzielenia czasu wolnego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i oddalił powództwo w pozostałym zakresie, odstępując od obciążania pozwanego obowiązkiem ponoszenia kosztów opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona i wzajemnie znosząc między stronami koszty zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka D. S. jest zatrudniona w pozwanym Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Szpitalu Morskim [...] na oddziale [...] na stanowisku młodszego asystenta w wymiarze połowy etatu od 15 marca 2004 r. do 30 listopada 2004 r. i pełnego etatu od 1 grudnia 2004 r. do chwili obecnej. Od kwietnia 2004 r. do sierpnia 2007 r. powódka pełniła dyżury medyczne. Za pełnione dyżury otrzymywała dodatkowe 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, bez względu na porę pełnionego dyżuru. W spornym okresie D. S. pełniła łącznie 242 dyżury, w tym 158 dyżurów „zwykłych” i 84 dyżurów „świętecznych”, przy czym w marcu – 9 dyżurów.

Czas zwykłej ordynacji szpitala zaczynał się o godzinie 7.55 i trwał, w odniesieniu do powódki, do godziny 15.30. Lekarz pełniący dyżur medyczny rozpoczynał pracę o godzinie 7.55, kończąc o godzinie 15.30, po czym pełnił dyżur do godziny 7.55 następnego dnia (16 godzin). W przypadku dyżurów „świętecznych” dyżur taki zaczynał się o godzinie 9.00 rano i trwał do godziny 9.00 następnego dnia (24 godziny). Po dyżurze medycznym pełnionym w nocy, powódka od godziny 8.30 mogła nie świadczyć pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jednakże konsekwentnie zostawała na oddziale dłużej, często do godziny 12.00, a nawet do godziny 13.00, kiedy już nie była zobowiązana do świadczenia pracy. Powódka mogła opuścić oddział dopiero po zgłoszeniu i uzyskaniu zgody od ordynatora. Pomimo zarządzenia dyrektora Szpitala [...] z dnia 2 stycznia 2007 r., na mocy którego wszyscy pracownicy zostali zobligowani do opuszczania oddziału po dyżurze o godzinie 8.30, powódka zaledwie dwa razy opuściła oddział o tej porze, a zazwyczaj pozostawała w pracy do godziny 9.00, chociaż nie wyraziła zgody na pozostawanie na oddziale do tej pory. Powódka musiała pełnić dyżury medyczne, bo należało to do jej obowiązków. Nie miała przy tym wpływu na terminy wyznaczania dyżurów.

Poza zatrudnieniem u strony pozwanej, D. S. wykonywała w spornym okresie pracę na podstawie umowy zlecenia w Przychodni [...], gdzie nie miała

sztynno ustalonych godzin świadczenia usług. W niektórych tygodniach w ogóle nie pracowała, zaś w innych pracowała przez dwa lub trzy dni, w godzinach od 16.30 do 20.00. Nadto powódka prowadzi wraz z rodzicami rodzinną firmę zajmującą się świadczeniem usług opieki. Jej udział w prowadzeniu tej firmy jest nienormowany.

Powódka nie została poinformowana przez pracodawcę o zmianie statusu dyżurów medycznych od dnia 1 maja 2004 r., wynikającej z dyrektywy Rady nr 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Nie wyraziła też zgody na pełnienie dyżurów w ilości przekraczającej maksymalną normę czasu pracy.

Jej miesięczna wynagrodzenie brutto, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 5.043,10 złotych.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy przyjął, że pozwany jest legitymowany biernie w niniejszej sprawie. Wynika to stąd, iż pojęcie państwa w judykaturze ETS obejmuje także podmioty, które pomimo, że w świetle prawa krajowego stanowią odrębny byt prawny, mogą być uznane za emanację państwa, co odnosi się także do pozwanego.

Sąd pierwszej instancji, odwołując się do orzecznictwa ETS, uznał również, że dyżury, do których pełnienia powódka była zobowiązana na podstawie art. 32j ust. 1, 2 i 7 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.), stanowiły czas pracy w rozumieniu art. 2 pkt 1 dyrektywy 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Po rozważeniu unormowań zawartych w dyrektywie 2003/88/WE Sąd Rejonowy stwierdził, iż odstępstwa od dyspozycji art. 3 i 5 tej dyrektywy, tj. przypadki niezapewnienia pracownikowi dobowego oraz tygodniowego odpoczynku w wymiarze odpowiednio 11 godzin i 24 godzin, obwarowane są koniecznością udzielenia pracownikowi równoważnego okresu wyrównawczego odpoczynku. W konsekwencji Sąd przyjął, że ze względu na niezapewnienie powódce dobowego

odpoczynku w wymiarze 11 godzin przysługują jej równoważne okresy odpoczynku wyrównawczego.

Sąd pierwszej instancji zgodził się jednak z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, według którego nadmierne kumulowanie czasu niewykorzystanego odpoczynku pozostaje w sprzeczności z głównym celem dyrektywy, którym jest obowiązek udzielenia czasu wolnego bezpośrednio po okresach pracy. Dlatego Sąd ten uznał za uzasadnione żądanie powódki udzielenia jej czasu wolnego jedynie za ostatni okres rozliczeniowy i na podstawie art. 3 i 5 w związku z art. 17 ust. 2 i 3 pkt c ppkt i dyrektywy 2003/88/WE orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

Odnosząc się do roszczeń pozwu w części dotyczącej zapłaty zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych (prawa do odpoczynku, a w konsekwencji – zdrowia), Sąd Rejonowy stwierdził, iż działanie pracodawcy, który nie respektuje obowiązku udzielenia pracownikowi czasu wolnego, jest bezprawne, co uzasadnia przyznanie powódce dochodzonego zadośćuczynienia pieniężnego z mocy art. 448 w związku z art. 24 k.c. Za odpowiednie zadośćuczynienie za doznaną krzywdę przyjął zaś połowę żądanej przez D. S. kwoty, tj. 8.000 złotych, mając na uwadze długotrwałość i wielokrotność naruszeń przez pozwanego prawa powódki do ochrony zdrowia realizowanego przez zapewnienie możliwości bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a tym samym pracy po zagwarantowanym okresie odpoczynku dobowego i tygodniowego.

W ocenie Sądu oprawo do ochrony zdrowia ma podstawowe znaczenie, natomiast z tego prawa bezsprzecznie można wywodzić prawo do ochrony innych dóbr składających się na ochronę zdrowia, a w tym prawo do odpoczynku po pracy i możliwości swobodnego dysponowania wolnym czasem. Brak możliwości wykorzystywania odpoczynku doprowadził - zdaniem powódki - do niewymiernych szkód w postaci ograniczenia czasu spędzanego z rodziną, możliwości wykorzystania go na zajęcia inne niż świadczenie pracy, narastanie zmęczenia. Według Sądu Rejonowego naruszone przez pozwanego dobro osobiste powódki ma doniosły charakter, albowiem pozostaje w ścisłym związku z pierwszorzędnym dobrem osobistym, jakim jest zdrowie. Nasilenie naruszenia tego dobra nie było znikome i utrzymywało się przez długi okres czasu.

Jednocześnie Sąd pierwszej instancji zauważył, że powódka nie wykazała, że każdy z pełnionych przez nią dyżurów był dyżurem w pełni aktywnym, w trakcie którego nie było czasu na sen. Ponadto wykonywane przez nią dodatkowe zatrudnienia w przychodni i rodzinnej firmie wskazują, iż nie traktuje ona prawa do odpoczynku tak priorytetowo, jak starała się to przedstawić w toku procesu. Dlatego jej żądanie zasądzenia kwoty 16.000 złotych tytułem zadośćuczynienia należy ocenić jako nadmierne.

Nie zachodzą jednak przesłanki całkowitego odmówienia powódce prawa do zadośćuczynienia pieniężnego, skoro działanie pracodawcy było bezprawne i objęte co najmniej winą nieumyślną. Pozwany jako pracodawca odpowiada za zapewnienie swoim pracownikom, zgodnych z obowiązującym porządkiem prawnym, w tym z prawem unijnym, warunków pracy i ewentualny brak świadomości prawnej w tym zakresie nie stanowi okoliczności wyłączającej bezprawność. Poza tym pozwany utrzymywał tę sytuację przez cały sporny okres i nie przedsięwziął żadnych działań, nawet po zgłoszeniu przez powódkę przedmiotowych roszczeń. Z tych względów Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 8.000 złotych i oddalił powództwo w części przewyższającej tę sumę.

Od powyższego wyroku apelację wniosły obie strony.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. wyrokiem z dnia 27 marca 2009 r., uwzględniając częściowo apelację pozwanego, zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie 3 i oddalił powództwo oraz oddalił apelację pozwanego w pozostałym zakresie a apelację powódka w całości i wzajemnie zniósł między stronami koszty procesu.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji w kwestii nakazania pozwanemu udzielenia powódce czasu wolnego w wymiarze 142 godzin i 45 minut z tytułu naruszenia jej prawa do dobowego odpoczynku. Za bezpodstawne uznał natomiast zasądzenie na rzecz powódki zadośćuczynienia pieniężnego w kwocie 8.000 złotych i w tej części oddalił powództwo.

Na uzasadnienie takiego rozstrzygnięcia Sąd drugiej instancji wskazał, że prawo do odpoczynku nie stanowi samoistnego dobra osobistego chronionego w oparciu o art. 23 i 24 k.c. Dobrem takim jest natomiast ochrona zdrowia, a jak

wynika z orzecznictwa ETS, prawo do odpoczynku jest jedynie elementem prawa do ochrony zdrowia. Prawo do odpoczynku jest jednym z praw obywatelskich, gwarantowanych Konstytucją (art. 66 ust. 2). Jego treść nie została skonkretyzowana, ale można przyjąć, iż jednym z elementów składających się na bezpieczne i higieniczne warunki pracy jest odpowiednie ukształtowanie czasu pracy. Prawo to, podniesione do rangi podstawowej zasady prawa pracy, doznaje konkretyzacji w przepisach o czasie pracy, dniach wolnych od pracy i urlopach wypoczynkowych.

W podsumowaniu powyższych rozważań Sąd Okręgowy sformułował wnioski, że nie ma podstaw do wykreowania samodzielnego dobra osobistego w postaci prawa do odpoczynku. Dobrem prawnie chronionym jest zdrowie (art. 23 k.c.). Z tego względu tylko w sytuacji, gdy przez zawinione naruszenie przez pracodawcę prawa do odpoczynku doszłoby do naruszenia prawa do ochrony zdrowia, powódka mogłaby skutecznie domagać się zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 448 k.c. Przesłanką dochodzenia zadośćuczynienia pieniężnego przez osobę, której dobro osobiste zostało naruszone, jest zaś nie tylko obiektywny fakt naruszenia tego dobra, ale nadto szkoda niemajątkowa, czyli krzywda. Cytowany przepis ma przy tym zastosowanie tylko w razie zawinionego naruszenia dobra osobistego. W grę wchodzi każdy stopień winy, niezależnie od jej natężenia, aczkolwiek rodzaj i stopień winy dłużnika ma wpływ na zakres jego odpowiedzialności z art. 448 k.c. Podstawą odmowy przyznania zadośćuczynienia pieniężnego może być też np. nieznaczny rozmiar krzywdy lub niewłaściwe zachowanie poszkodowanego. Każdorazowo należy rozważyć celowość zastosowania tego środka i możliwości ewentualnego ograniczenia się do środków niemajątkowych.

Odnosząc powyższe uwagi do oceny zachowania pozwanego Sąd Okręgowy wskazał, że ustawa o zakładach opieki zdrowotnej w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2007 r. stanowiła jednoznacznie, iż czas dyżuru medycznego nie jest czasem pracy. Unormowanie to po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej pozostało bez zmian. Także orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego nie sugerowało konieczności traktowania czasu dyżuru jako czasu pracy (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24

października 2000 r., K 12/00, OTK 2000, nr 7, poz. 255 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2006 r., I PK 263/05). Co więcej – kwestia prawidłowego stosowania przepisów dyrektywy (w tym zagadnienie legitymacji biernej zakładu pracy, rodzaju roszczeń przysługujących pracownikowi) była na tyle skomplikowana, że wymagała podejmowania rozstrzygnięć przez Sąd Najwyższy, w tym także w poszerzonym składzie. Nie można zatem przypisywać pracodawcy - pozwanemu w niniejszej sprawie – wysokiego stopnia winy przez to, że nie zastosował w sposób prawidłowy przepisów dyrektywy począwszy od dnia 1 maja 2004 r., bowiem w istocie do chwili orzeczeń Sądu Najwyższego niejednoznaczne było, jak przepisy te stosować.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy niewystarczająco uwzględnił działania powódki, mające wpływ na należny jej czas odpoczynku. Jak wykazano, podejmowała ona dodatkowe zajęcia, które w sposób istotny naruszały jej prawo do odpoczynku. Zmęczenie, które odczuwała, nie było więc jedynie wynikiem świadczenia przez nią dyżurów medycznych. Dodatkowe zajęcia podejmowane przez powódkę w sposób znaczący naruszały czas jej dobowego oraz tygodniowego odpoczynku. Wykonywała wszak pracę w przychodni w godzinach od 16.30 do 20.00 oraz - w nienormowanym czasie - w rodzinnej firmie, co niezbiecie dowodzi, że samodzielnie pozbawiała się prawa do odpoczynku i jej działanie prowadziło do zmniejszenia się czasu wolnego, który mogłaby przeznaczyć dla rodziny.

Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że bezprawne nieudzielanie powódce przez pozwanego czasu odpoczynku, przy niewielkim stopniu winy pracodawcy oraz przyczynieniu się poszkodowanej do naruszenia dobra osobistego w postaci prawa do ochrony zdrowia przez podejmowanie dodatkowych zatrudnień, nie uzasadnia udzielenia powódce ochrony na podstawie art. 448 w związku z art. 23 i art. 24 k.c. w postaci zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego.

Powyższy wyrok w części obejmującej punkty I, III i IV został zaskarżony skargą kasacyjną powódki. Skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego: - art. 23 i art. 24 k.c. przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że prawo do odpoczynku nie może stanowić samodzielnego dobra osobistego;

- art. 3 i 5 dyrektywy 93/104/WE oraz art. 3 i 5 dyrektywy 2003/88/WE, przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie przyjęcie, iż przepisy te nie kreują po stronie pracownika dobra osobistego w postaci prawa do odpoczynku w rozumieniu art. 23 i art. 24 k.c., a jedynie prawo stanowiące element ochrony zdrowia, a nadto poprzez bezpodstawne przyjęcie, że przepisy te ograniczają pracownika w prawie do dysponowania czasem odpoczynku, który jest mu udzielony;

- art. 448 k.c. przez jego błędną wykładnię, tj. przyjęcie, iż niewielki stopień winy wyklucza odpowiedzialność sprawcy na jego podstawie oraz jego niewłaściwe zastosowanie, tj. przyjęcie, że przepis ten znajduje zastosowanie jedynie w przypadku naruszenia zdrowia.

Skarżąca wniosła o orzeczenie co do istoty sprawy przez częściowe uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie punktu I, III i IV i zasądzenie na rzecz powódki kwoty 16.000 złotych tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dobra osobistego w postaci prawa do odpoczynku w okresie od 1 maja 2004 r. do 28 lutego 2007 r. oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, względnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie punktu I, III i IV oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie punktu 4 i 6 i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Zdaniem autora skargi kasacyjnej w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące istnienia po stronie pracownika dobra osobistego w postaci prawa do odpoczynku, o którym mowa w art. 3 i 5 dyrektywy 93/104/WE oraz art. 3 i 5 dyrektywy 2003/88/WE. Zagadnienie prawa do odpoczynku jako niezależnego i odrębnego dobra osobistego ma zasadnicze znaczenie dla sposobu realizacji, a wręcz rzeczywistego funkcjonowania norm art. 3 i 5 dyrektyw. Należy bowiem wziąć pod uwagę, iż już obecnie w doktrynie i orzecznictwie przeważa pogląd, według którego kumulowanie nieudzielonych pracownikowi okresów odpoczynku i udzielanie ich w późniejszym terminie, nie ma racji bytu. Można zatem

przypuszczać, iż naruszenia prawa do odpoczynku, dokonywane w ostatnich latach masowo wobec pracowników medycznych, mogą nie spotkać się w przyszłości z rekompensatą w postaci udzielenia im równoważnego czasu wolnego w naturze, bądź też mogą ograniczać się do udzielania czasu, za który pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia, co wyklucza w praktyce możliwość korzystania z równoważnego czasu wolnego przez pracowników. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że nie każde naruszenie prawa do odpoczynku prowadzi do naruszenia zdrowia, co nie oznacza, iż nie stanowi dolegliwości odczuwalnej, a wręcz dotkliwej. Sprowadzenie możliwości wywodzenia przez pracowników roszczeń o ochronę dóbr osobistych wyłącznie do przypadków naruszenia zdrowia, spowoduje pozostawienie zachowania pracodawców polegającego na naruszaniu prawa do odpoczynku poza wszelką kontrolą i bez jakichkolwiek sankcji. Występujące w niniejszej sprawie zagadnienie prawne jest zatem istotne z uwagi na fakt, iż przesądza ono o skuteczności i prawidłowości wdrożenia przez polskiego ustawodawcę przepisów dyrektyw 93/104/WE i 2003/88/WE oraz nadania im odpowiedniej skuteczności na gruncie prawa krajowego.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozwagę tylko nieważność postępowania. W świetle art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie wymienionej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest przy tym, aby - poza naruszeniem

przepisów procesowych - skarżący wykazał, iż konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, że kształtowały treść zaskarżonego wyroku.

W przedmiotowej sprawie w ramach jedynej wskazanej podstawy kasacyjnej skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 23, art. 24 k.c. i art. 448 k.c., a nadto art. 3 i art. 5 dyrektywy Rady Nr 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz art. 3 i art. 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Pozostaje zatem rozważyć zasadność powyższych zarzutów.

Istota niniejszego problemu sprowadza się do oceny słuszności roszczeń powódki do zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu naruszenia przez pozwanego przysługującego jej prawa do odpoczynku.

Powódka wywodzi swoje pretensje w tym zakresie przede wszystkim z unormowań prawa europejskiego, a w dalszej kolejności – przepisów Kodeksu cywilnego.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku rozpocząć wypada od przypomnienia, iż problematyka czasu pracy jest przedmiotem uregulowań dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. WE. L Nr 307, poz. 18, Dz.U. UE. – sp z 2005 r. Nr 2, poz. 197), zmienionej dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U. UE. L Nr 195, poz. 41, Dz.U. UE. – sp z 2004 r. Nr 4, poz. 27) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U. UE. L Nr 299, poz. 9, Dz.U. UE. – sp z 2005 r. Nr 4, poz. 381), która weszła w życie z dniem 1 sierpnia 2004 r. i jest w istocie jednolitym tekstem dyrektywy 93/104/WE ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 2000/34/WE.

Warto zatem przytoczyć treść art. 2 ust. 1 i 2 dyrektywy 2003/88/WE, definiującego czas pracy jako okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową oraz ujmującego okres odpoczynku jako każdy okres, który nie jest czasem pracy. Stosownie do art. 6 pkt

b tejże dyrektywy przeciętny wymiar czasu w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin. W myśl art. 3 i art. 5 powołanego aktu Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia pracownikowi prawa do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24 godzin, a nadto prawa – w okresie siedmiodniowym - do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin wraz z jedenastogodzinnym wypoczynkiem dobowym, przy czym jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne lub organizacyjne, można stosować minimalny okres tygodniowego odpoczynku w wymiarze 24 godzin. W art. 17 dyrektywy zastrzeżono jednak możliwość odstępstw od powyższych reguł.

Na tle unormowań dyrektywy 93/104/ WE w orzecznictwie ETS wyrażono pogląd (aktualny także pod rządami dyrektywy 2003/88/WE), zgodnie z którym pojęcie czasu pracy należy rozpatrywać jako przeciwstawne do pojęcia odpoczynku. Oba te pojęcia są pojęciami prawa wspólnotowego, które trzeba definiować według obiektywnych cech, odwołując się do systematyki i celu dyrektywy. Dyrektywa ma zaś na celu ustanowienie minimalnych wymagań zmierzających do poprawy warunków życia i pracy pracowników przez zbliżanie krajowych regulacji prawnych dotyczących w szczególności wymiaru czasu pracy. Ta harmonizacja na poziomie wspólnotowym w dziedzinie organizacji czasu pracy ma na celu zapewnienie lepszej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników przez zagwarantowanie im korzystania z odpowiednich minimalnych okresów odpoczynku, w szczególności dobowego i tygodniowego, i z odpowiednich przerw w pracy oraz przez ustalenie przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy w wysokości 48 godzin, będącego wymiarem maksymalnym, w stosunku do którego zostało wyraźnie zaznaczone, że obejmuje również godziny nadliczbowe. Różne wymagania, które wskazana dyrektywa ustanawia w stosunku do maksymalnego wymiaru czasu pracy i minimalnych okresów odpoczynku, są zasadami wspólnotowego prawa socjalnego o szczególnej doniosłości, z których musi korzystać każdy pracownik, ponieważ jest to wymaganie minimalne mające na celu zagwarantowanie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (uzasadnienie wyroku z dnia 5 października 2004 r. wydanym w połączonych sprawach od C-397/01 do C-

403/01 w sporach między B. Pfeiferem i innymi przeciwko Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut Ev., ECR 2004, s. I-8835).

Dyrektywa 1993/104/WE ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 2000/34/WE została wdrożona do prawa polskiego w przepisach Kodeksu pracy o czasie pracy w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081) z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2004 r. Zarówno zawarta w art. 128 § 1 k.p. definicja czasu pracy, w myśl której czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, jak i wynikający z art. 131 § 1 k.p. maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy wynoszący wraz z godzinami nadliczbowymi 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym, czy wreszcie zamieszczona w art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p. regulacja prawa pracownika do dobowego oraz tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku w wymiarze odpowiednio 11 – godzin i 35 godzin (obejmujących 11 godzin odpoczynku dobowego), są zgodne z unormowaniami wspomnianych dyrektyw. Polski ustawodawca tylko w niewielkim stopniu skorzystał przy tym z możliwości wprowadzenia przewidzianych w art. 17 dyrektywy 93/104/WE odstępstw podmiotowych i przedmiotowych od stosowania ustanowionych w art. 3, art. 5 i art. 6 norm ochronnych odnośnie do dobowego i tygodniowego odpoczynku oraz maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy. Zarówno termin dokonania implementacji norm europejskich do prawa krajowego (na cztery miesiące przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej) jak jej prawidłowość nie budzą zatem zastrzeżeń.

Wątpliwości budziło natomiast pozostawienie w krajowym porządku prawnym - po wspomnianej nowelizacji Kodeksu pracy i przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej - 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.) w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2007 r., regulującego instytucję dyżuru medycznego.

W myśl przepisów powołanego artykułu, lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny zatrudnieni w

zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogli być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego (ust. 1), przy czym liczba pełnionych dyżurów medycznych nie mogła przekraczać 2 tygodniowo i 8 miesięczne (ust. 3). Za każdą godzinę dyżuru medycznego przysługiwało wynagrodzenie w wysokości co najmniej 130% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, natomiast w przypadku dyżuru pełnionego w porze nocnej – co najmniej 165% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, a w przypadku dyżuru pełnionego w niedziele i święta oraz dni dodatkowo wolne od pracy – co najmniej 200% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, bez względu na porę pełnienia dyżuru (ust. 4 -6). Czasu pełnienia dyżuru nie wliczano do czasu pracy i nie przysługiwał za czas jego pełnienia czas wolny od pracy, a jedynie w uzasadnionych przypadkach ordynator mógł zwolnić pracownika z części dnia pracy, po zakończeniu dyżuru, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (ust. 2 i 7). Tymczasem w świetle orzecznictwa ETS dyżur, który pracownik pełni w systemie fizycznej obecności w zakładzie pracy pracodawcy, musi być traktowany w całości jako czas pracy, niezależnie od tego, jakie czynności pracownicze zainteresowany rzeczywiście wykonywał podczas jego pełnienia. Skoro bowiem pracownik podczas dyżuru jest zobowiązany do obecności w miejscu określonym przez pracodawcę i do pozostawania tam w dyspozycji pracodawcy, aby w razie potrzeby niezwłocznie wykonać odpowiednie czynności, to tak określone obowiązki stanowią wykonywanie zadań przez pracownika. Godziny takiego dyżuru powinny być traktowane, gdy jest to właściwe, jako praca w godzinach nadliczbowych, przy czym w prawie wspólnotowym nie ma żadnej definicji pojęcia godzin nadliczbowych, stąd termin ten oznacza to, co wynika z jego dosłownego rozumienia (wyroki z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C-303/98 Simap, ECR 2000, s. I-7963, z dnia 8 lutego 2001 r. w sprawie C-350/99 W. Lange a G. Schunnemannem, spółka z o.o., ECR 2001, s. I-01061 i z dnia 9 września 2003 r. w sprawie Landeshauptstadt Kiel przeciwko Norbertowi Jaegerowi oraz postanowienie z dnia 11 stycznia 2007 r. w sprawie C-437/05 Jan Vorel a Nemocnice CeskyKrumlov, ECR 2007, s. I-333). Niewątpliwie więc przepis art. 32j ust. 2 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, stanowiący, że czasu pełnienia dyżuru

medycznego nie wlicza się do czasu pracy, pozostawał w oczywistej niezgodności z wykładnią pojęcia czasu pracy ustaloną w orzecznictwie ETS na gruncie dyrektywy 1993/104/WE. W przypadku wadliwego wdrożenia przez Państwo Członkowskie postanowień dyrektywy do prawa krajowego i niezaliczenia dyżuru medycznego w całości lub części do czasu pracy, wliczanie całości dyżuru medycznego pełnionego w miejscu pracy do czasu pracy (także w aspekcie prawa do maksymalnego 48 godzinnego średniotygodniowego czasu pracy) następuje na zasadzie bezpośredniego skutku dyrektywy w stosunku między jednostką a państwem. Art. 6 ust. 2 dyrektywy 93/104/WE (obecnie dyrektywy 2003/88/WE) nakłada bowiem na Państwa Członkowskie w jednoznaczny sposób obowiązek osiągnięcia określonego rezultatu i nie uzależnia od żadnego warunku stosowania wyrażonej w niej zasady, zgodnie z którą maksymalny średniotygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 48 godzin łącznie z godzinami nadliczbowymi. Nawet jeżeli przepisy dyrektywy pozostawiają 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 omawianego przepisu (wspomniany wyrok ETS z dnia 5 października 2004 r. w sprawach od C-397/01 do C-403/01). Bezpośredni skutek dyrektywy dotyczy zaś stosunku między jednostką a państwem w szerokim słowa tego znaczeniu, a zatem również w odniesieniu do jednostek organizacyjnych podlegających władzy publicznej lub przez nią kontrolowanych, nawet jeśli mają one odrębną podmiotowość prawną (wyrok ETS z dnia 26 maja 2005 r. w sprawie C-297/03 w sporze między Sozialhilfeverband Rohrbach przeciwko Arbeitskammer Oberostereich, Osterreichischer Gewerkschaftsbund). Zatem także Samodzielne Publiczne Zakłady Opieki Zdrowotnej, jakkolwiek odrębne od Skarbu Państwa organizacyjne i niezależne finansowo, stanowią emanację państwa z uwagi na celowość ich tworzenia i likwidowania (zwłaszcza w kontekście prawa równego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej – art. 68 ust. 2 zd. 1 Konstytucji RP) oraz sposobu finansowania (swoista zależność od środków publicznych), jak również w ramach systemu opieki

zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych przez NFZ (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r. II PK 110/09, LEX nr 558295).

Przechodząc do związanego z problematyką organizacji czasu pracy zagadnienia prawa pracownika do nieprzerwanego odpoczynku wypada przypomnieć, że w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 (OSNP 2008, nr 17 – 18, poz. 247) Sąd Najwyższy zauważył, iż pełnienie dyżuru medycznego w wymiarze 16 godzin 25 minut po przepracowaniu 7 godzin 35 minut w normalnych godzinach pracy, a w soboty, niedziele i święta w wymiarze 24 godzi, prowadzi do przekroczenia maksymalnego dobowego i tygodniowego czasu pracy i pozbawienia lekarzy minimalnego dobowego oraz tygodniowego odpoczynku. Przepisy ustawy o zakładach opieki zdrowotnej nie zawierają regulacji dotyczącej minimalnych okresów odpoczynku. Normy te - jak wskazano wcześniej - zostały wprowadzone do Kodeksu pracy w art. 132 – 133 w wyniku implementacji przepisów dyrektywy 1993/104/WE do prawa krajowego. Przepisy kodeksowe w omawianym zakresie, mając charakter ogólny, znajdują zastosowanie wprost do czasu pracy lekarzy, a ze względu na swoją moc prawną są to normy o charakterze semiimperatywnym. W postanowieniu z dnia 4 grudnia 2007 r., I PZP 8/07 (LEX nr 356825) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że przepisy art. 132 i 133 mają zastosowanie do lekarzy pełniących dyżury zakładowe (medyczne), gdyż art. 32j ust. 2 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej nie może być stosowany jako sprzeczny zarówno z gwarancyjnymi normami Kodeksu pracy, jak i z prawem wspólnotowym, chyba żeby rozumieć ten przepis (dokonując interpretacji zachowującej zgodność prawa krajowego ze wspólnotowym), że deklarowane w nim wyłączenie okresu pełnienia dyżuru medycznego z czasu pracy dotyczy wyłącznie kwestii płacowych, a nie okresów odpoczynku. Podobnie przepis art. 32j ust. 7, w myśl którego za czas pełnienia dyżuru medycznego nie przysługuje czas wolny od pracy, może być rozumiany tylko w ten sposób, iż nie narusza on minimalnych okresów odpoczynku ustanowionych w późniejszych przepisach art. 132 i 133 k.p.

Pozostaje zatem kwestia zrekompensowania pracownikowi pełniącemu dyżury medyczne naruszenia jego prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku.

W wspomnianej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 13 marca 2008 r., II PZP 10/07 Sąd Najwyższy podzielił stanowisko doktryny prawa pracy, zgodnie z którym 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek dobowy powinien być wykorzystany w tej samej dobie, w której pracownik nabył do niego prawo. To samo dotyczy 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego, który powinien być – co do zasady – wykorzystany w tym tygodniu, w który pracownik nabył do niego prawo. Podobnie w orzecznictwie ETS jako regułę przyjmuje się wykorzystanie okresów nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego w naturze (wspomniany wyrok z dnia 9 września 2003 r. w sprawie *Lanndeshauptstadt Kiel przeciwko Norbertowi Jaegerowi* oraz wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r. C-124/05, *Federative Nederlandse Vakbeweging v. Staat Nederlanden*). Jeżeli chodzi o skutki nierespektowania przez pracodawców obowiązku zapewnienia pracownikowi nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego, tak w doktrynie jak i w judykaturze przyjmuje się, że w pierwszej kolejności pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku (art. 132§2 i 3 k.p.). W razie niedzielenia przez pracodawcę dobowego i tygodniowego odpoczynku po stronie pracownika powstaje roszczenie o udzielenie kompensacyjnego czasu wolnego wprost na podstawie art. 132 i art. 133 k.p. Również lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne z naruszeniem prawa do odpoczynku wynikającego z art. 3 i 5 dyrektywy 1993/104/WE oraz dyrektywy 2003/88/WE, a także art. 132 i 133 k.p. służy roszczenie o udzielenie równoważnego czasu wolnego. Okresy odpoczynku muszą jednak przypadać bezpośrednio po okresach pracy, których wyrównywaniu one służą w celu zapobieżenia przemęczeniu i przeciążeniu pracownika w następstwie kumulacji następujących po sobie okresów pracy. Niedopuszczalne byłoby kumulowanie wszystkich niewykorzystanych przez pracownika okresów odpoczynku i przyznanie po dłuższym okresie pracy czasu wolnego, stanowiącego sumę niewykorzystanych okresów odpoczynku. W uzasadnieniu uchwały z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/10 Sąd Najwyższy zauważył, że w przepisach dyrektywy 2003/88/WE wprowadzono możliwość ustanowienia przez Państwa Członkowskie w odniesieniu do tygodniowych okresów odpoczynku maksymalnych okresów rozliczeniowych (14 dni), natomiast nie przewidziano takiego rozwiązania w celu stosowania art. 3 dyrektywy o dobowym okresie odpoczynku. Wskazuje to, iż w ocenie prawodawcy

europejskiego okresy odpoczynku dobowego spełniają swoją rolę, o ile będą rzeczywiście wykorzystywane jako odpoczynek dobowy. Podobnie w wyroku z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09 (LEX nr 533037) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że równoważny czas wolny należy się pracownikowi tylko wówczas, gdy sąd pracy orzeka o nim zanim upłynie okres rozliczeniowy. Udzielenie pracownikowi równoważnego czasu za dyżury medyczne przepracowane przez niego z naruszeniem art. 132 i 133 k.p. w trakcie trwania okresu rozliczeniowego ma bowiem jakiś sens z punktu widzenia zagwarantowania mu możliwości zregenerowania sił i uniknięcia przemęczenia, może być też uznane za zgodne z celami dyrektywy 2003/88/WE. Przyznanie pracownikowi czasu wolnego po wielu miesiącach a nawet latach od chwili, kiedy świadczył pracę z naruszeniem limitów nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku określonych w art. 132 i 133 k.p., zaprzecza celowi dyrektywy. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09 (LEX nr 558295) stwierdzono, że niewątpliwie nieudzielenie przez pracodawcę przewidzianych prawem okresów odpoczynku stanowi naruszenie jego obowiązków ze stosunku pracy. W grę wchodzi niewykonanie zobowiązania przez wierzyciela (art. 471 k.c.). Mając na uwadze okoliczność, iż uregulowane w dyrektywach i transponowane do Kodeksu pracy okresy odpoczynku służą regeneracji siła pracownika w okresach dobowych i tygodniowych, należy uznać, że upływ czasu czyni wykonanie świadczenia polegającego na udzieleniu czasu wolnego niemożliwym.

Warto podkreślić, że dyrektywy 1993/104/WE oraz 2003/88/WE, dotyczące niektórych aspektów organizacji czasu pracy, mają za swój przedmiot maksymalny czas prac i minimalny czas odpoczynku, w tym czas obowiązkowego nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Na tym kończy się przedmiot ich regulacji. Kwestia wynagradzania lub niewynagradzania pracownika za czas pracy świadczonej w normalnych godzinach, w nadgodzinach, w godzinach pełnionego dyżuru lub czas wolny od świadczenia pracy (np. równoważny okres wyrównawczego odpoczynku) pozostaje poza zasięgiem jej regulacji. W konsekwencji tego w judykaturze przyjmuje się, że za czas dyżuru medycznego przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Natomiast lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne w okresie do dnia

nowelizacji tegoż artykułu, tj. 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 (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 i z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07 oraz wyrok z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09).

Skoro zatem w przypadku naruszenia przez pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikowi nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku nie jest możliwe zasądzenie na rzecz pracownika pełniącego dyżur medyczny dodatkowego wynagrodzenia ani udzielenie mu – po upływie okresy rozliczeniowego – równoważnego bezpłatnego czasu wolnego, a zaistniała obiektywna niemożliwość spełnienia świadczenia w naturze nie powoduje wygaśnięcia zobowiązania na podstawie art. 475 § 1 k.c. (cytowany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09), pozostaje poszukiwanie innej formy usunięcia skutków owego naruszenia. Naruszenie przez pracodawcę prawa do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego, gwarantowanego w art. 3 i art. 5 dyrektywy 1993/104/WE oraz 2003/88/WE, dotyczących niektórych aspektów organizacji czasu pracy, a także będących ich implementacją do prawa krajowego art. 132 i art. 133 k.p., nie powinno bowiem pozostawać bez jakiegokolwiek sankcji dla pracodawcy i rekompensaty dla pracownika. Sąd krajowy jest wszak zobowiązany interpretować prawo krajowe w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu danej dyrektywy, aby osiągnąć rezultat przez nią przewidziany, w tym zapewnić stan zgodny z art. 249 akapit trzeci TWE (wyrok ETS z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 Von Colson i Kamann, ECR 1984, s. 1891). W cytowanych wyżej uchwałach Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 i z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07 oraz w wyrokach z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09; z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09 i z dnia 3 września 2009 r., III PK 33/09 (LEX nr 560865) wyrażono pogląd, że po upływie okresu rozliczeniowego właściwą rekompensatą dla pracownika za naruszenie jego prawa do odpoczynku jest odszkodowanie (jeśli pracownik poniósł szkodę majątkową) albo inne instrumenty ochrony dóbr osobistych. Postawą odpowiedzialności z tytułu szkody

spowodowanej niewykonaniem zobowiązania w omawianym zakresie jest zaś art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jednocześnie opisane zachowanie pracodawcy, naruszające normy unijne zawarte w cytowanych dyrektywach oraz przepisy art. 132 i 133 k.p., stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu art. 417 k.c., co implikuje zbieg odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej (art. 443 k.c.). Zauważono jednak, że z punktu widzenia gwarancji zabezpieczenia przestrzegania przez pracodawców przepisów o nieprzerwanym odpoczynku efektywność środków w postaci zastosowania odpowiedzialności odszkodowawczej jest niewątpliwie ograniczona. Samo nieudzielenie czasu wolnego nie oznacza jeszcze powstania po stronie pracownika szkody, niemniej jednak dopuszczalne byłoby roszczenia o odszkodowanie w przypadku wykazania przez pracownika szkody polegającej na utracie korzyści majątkowej w związku z nieudzieleniem nieprzerwanego odpoczynku lub w razie spowodowania rozstroju zdrowia. Poszukując innych środków prawnej ochrony pracownika przed naruszeniami przez pracodawcę obowiązku zapewnienia mu nieprzerwanego odpoczynku dopuszczono wreszcie możliwość odwołania się pracownika do przepisów o ochronie dóbr osobistych. Przewidziana w art. 24 k.c. ochrona przysługuje bowiem nie tylko w razie dokonanego naruszenia, ale również w przypadku zagrożenia naruszenia dobra osobistego cudzym działaniem. Spośród środków ochrony dóbr osobistych istotne znaczenie ma zaś możliwość dochodzenia przez uprawnionego na podstawie art. 448 k.c. zadośćuczynienia pieniężnego oraz świadczenia na wskazany cel. Zadośćuczynienie pieniężne pełni funkcję kompensacyjną, gdyż zmierza do wyrównania uszczerbku w prawnie chronionych dobrach i przywrócenia ich poprzedniego stanu. Innymi słowy, ma stanowić ekwiwalent pieniężny doznanej szkody niemajątkowej przez dostarczenie poszkodowanemu realnej korzyści ekonomicznej.

Takie właśnie roszczenie o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dobra osobistego w postaci prawa do odpoczynku jest przedmiotem niniejszego sporu.

Inicjując rozważania w tej materii warto przypomnieć, że liczne dobra osobiste uregulowane zostały w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, począwszy od art. 5, który wymienia wolność i prawa człowieka i obywatela, przez m. in. art. 30 (wskazujący na fundamentalne znaczenie przyrodzonej, niezbywalnej i

nienaruszalnej godności człowieka, stanowiącej źródło tychże wolności oraz praw człowieka i obywatela), art. 38 (gwarantujący każdemu człowiekowi prawną ochronę życia), art. 41 (traktujący o nietykalności osobistej i wolności osobistej), art. 47 (zapewniający ochronę życia prywatnego, życia rodzinnego, czci, dobrego imienia oraz decydowania o swoim życiu osobistym), art. 49 (wymieniający wolność i ochronę tajemnicy komunikowania się), art. 50 (statuujący nienaruszalność mieszkania) czy art. 52 (gwarantujący wolność poruszania się). Dobra osobiste stanowią zatem przedmiot unormowań wykraczających znacznie poza zakres jednej gałęzi prawa (prawa cywilnego czy prawa pracy), co wzmacnia ich ochronę i pozwala zainteresowanemu podmiotowi na wybór najskuteczniejszego środka tejże ochrony.

Konkretyzacją wyżej wymienionych kategorii wolności obywatelskich są między innymi przepisy art. 23 i art. 24 Kodeksu cywilnego oraz art. 11¹ Kodeksu pracy, regulujące problematykę ochrony dóbr osobistych na płaszczyźnie każdej z wymienionych gałęzi prawa.

Wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, znajdującym oparcie w poglądach części przedstawicieli doktryny, art. 11¹ k.p. nie jest „innym przepisem” w rozumieniu art. 23 k.c. Poszanowanie przez pracodawcę godności i innych dóbr osobistych pracownika jest bowiem w świetle pierwszego z powołanych przepisów kategorią odrębną od prawa cywilnego gałęzi prawa i to kategorią podniesioną do rangi jednej z podstawowych jej zasad. Podstawą dochodzenia przez pracownika roszczeń z tytułu naruszenia przez pracodawcę jego dóbr osobistych w ramach stosunku pracy jest zatem unormowanie zawarte w art. 11¹ k. p., a w kwestiach nieuregulowanych tym przepisem zastosowanie mają - z mocy odesłania zamieszczonego w art. 300 k. p. – przepisy Kodeksu cywilnego.

Godzi się przytoczyć treść art. 11¹ Kodeksu pracy, w myśl którego pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 Kodeksu cywilnego, jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należą zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazczość i racjonalizatorstwo.

W doktrynie prawa z jednej strony podkreśla się, że kategoria dóbr osobistych ma charakter dynamiczny, zmienny w czasie, a przedstawione w art. 23 k.c. i art. 11¹ k.p. wyliczenie owych dóbr jest jedynie przykładowe, bowiem praktyka życia codziennego stale wykształca nowe kategorie dóbr osobistych. Analiza treści tych przepisów daje podstawę do wysunięcia tezy o istnieniu wielu dóbr osobistych człowieka (pracownika) korzystających z ochrony prawnej i wielu praw osobistych chroniących te dobra. Otwartość listy dóbr osobistych oznacza, że na taką listę mogą być wpisane coraz to nowe dobra, a judykatura i doktryna odkrywają ciągle nowe ich postaci. Z drugiej jednak strony zauważa się, że materia ta jest niezwykle płynna. Brak jest bowiem ostrych granic między poszczególnymi dobrami i trzeba liczyć się z wątpliwościami dotyczącymi relacji pomiędzy dobrami skatalogowanymi w art. 23 k.c. oraz pomiędzy nimi a nowo odkrytymi. Te rzekomo nowe dobra mogą okazać się nieco bardziej uszczegółowionymi odmianami dóbr wymienionych w komentowanym przepisie (por. M. Pazdan (w:) Kodeks cywilny – Komentarz, pod redakcją K. Pietrzykowskiego, Warszawa 2003 – tezy do art. 23 k.c.; M. Pazdan (w:) System Prawa Prywatnego, Tom I. Prawo cywilne – część ogólna, Rozdział XVI. Dobra osobiste i ich ochrona, pod redakcją M. Safjana, Warszawa 2007, s. 1118; S. Dmowski (w:) Komentarz do kodeksu cywilnego, Warszawa 2004 – tezy do art. 23 k.c. oraz K. Rączka (w:) Kodeksa pracy – Komentarz, pod redakcją K. Rączki, Warszawa 2004 – tezy do art. 11¹ k.p.).

Przyjęcie wskazanej wyżej relacji pomiędzy art. 11¹ Kodeksu pracy i art. 23 Kodeksu cywilnego uprawnia do konstruowania na płaszczyźnie prawa pracy – zwłaszcza wobec jedynie przykładowego (a nie pełnego) katalogu dóbr osobistych zawartego w ostatnim z cytowanych przepisów – pojęcia dóbr osobistych pracownika, uwzględniającego specyfikę tej gałęzi prawa.

Skoro bowiem dobrami osobistymi według doktryny są uznawane przez system prawny wartości (tj. wysoko cenione stany rzeczy), obejmujące fizyczną i psychiczną integralność człowieka, jego indywidualność oraz godność i pozycję w społeczeństwie, stanowiące przesłankę samorealizacji osoby ludzkiej, to takich wartości można również doszukiwać się na płaszczyźnie prawa pracy, regulującego funkcjonowanie człowieka w jakże ważnej dla niego sferze zawodowej (pracowniczej).

Przykładem takiej właśnie dynamicznej wykładni pojęcia dóbr osobistych na gruncie tej gałęzi prawa może być chociażby sposób interpretacji przez doktrynę zawartego w art. 11¹ k.p. terminu „godność pracownicza”, rozumianego jako odbywający się w świadomości pracownika proces wytwarzania szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związanych z pracą. Dotyczą one przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi w procesie pracy. Oceny te są weryfikowane i obiektywizowane w życiu społecznym, ulegając utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w stosunku pracy, można uznać za godność pracowniczą (por. J.A.Piszczek: Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej, Toruń 1981, s.47-48). Innymi słowy, pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. J.Jończyk: Sprawy ze stosunku pracy, Warszawa 1965, s.135).

Z jednej strony nie ulegając pokusie pochopnego mnożenia nowych bytów prawnych w postaci kolejnych dóbr osobistych, z drugiej zaś strony mając na względzie specyfikę odrębnej od prawa cywilnego gałęzi prawa, jaką jest prawo pracy, należy rozważyć zarzut skargi kasacyjnej odnośnie do możliwości kwalifikowania prawa pracownika do odpoczynku jako odrębnego dobra osobistego. Warto podkreślić, że według dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego praca bez nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku traktowana była jako zagrożenie dla tego dobra osobistego pracownika, jakim jest wymienione w art. 23 k.c. zdrowie (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, OSNP 2008, nr 17 – 18, poz. 247 i z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07, OSNP 2008, nr 23 – 24, poz. 342 oraz wyroki z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09, LEX nr 533037; z dnia 3 września 2009 r., III PK 33/09, LEX nr 560865 i z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09, LEX nr 558295). Podobnie zagadnienie to traktowane jest w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który wielokrotnie podkreślał związek między prawem do ochrony zdrowia pracownika, a regulacjami dyrektyw w zakresie czasu pracy, szczególnie w przedmiocie prawa do

odpoczynku. W orzeczeniu z dnia 9 września 2003 r. w sprawie Landeshauptstadt Kiel przeciwko Norbertowi Jaegerowi Trybunał odwołał się do 5 tezy wstępu do dyrektywy nr 1993/104/ WE, w której stwierdzono, że poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdrowia pracowników w pracy wyznacza cele, których nie można podporządkować żadnym względom ekonomicznym. Znaczenie przepisów o odpoczynku dla zapobiegania niebezpieczeństwu pogorszenia poczucia bezpieczeństwa oraz zdrowia pracowników Trybunał podkreślił też w uzasadnieniu powołanego orzeczenia. Powołując się zaś 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 nr 1993/104/WE, należy wyklądać tak szeroko, iż 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. Podobnie w orzeczeniu z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C – 303/98 Simap (ECR 2000, s. I 7963), charakteryzując różnice między dyżurem lekarskim a dyżurem na wezwanie, Trybunał zwrócił uwagę, że dyżur lekarski wyrywa pracownika ze środowiska rodzinnego i socjalnego i nawet wówczas, kiedy okres dyżuru nie jest efektywnie wykorzystywany, lekarz nie może swobodnie dysponować swoim czasem.

Trzeba pamiętać, że wynikające z art. 3 i art. 5 dyrektyw 1993/104/WE i 2003/88/WE oraz będących ich implementacją do prawa krajowego art. 132 i art. 133 k.p. prawo pracownika do nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku jest jedną z wielu gwarancji pracowniczych unormowanych przepisami europejskimi i polskimi regulującymi problematykę organizacji czasu pracy (obok m. in. dobowych i średniotygodniowych norm czasu pracy, gwarancji maksymalnego 48-godzinnego średniotygodniowego czasu pracy wraz z pracą w godzinach nadliczbowych czy ochroną pracowników pracujących nocą). Przepisy działów VI i VII Kodeksu pracy, poświęcone zagadnieniu czasu pracy i urlopów wypoczynkowych realizują wyrażone w art. 66 Konstytucji RP prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prawo do odpoczynku (na które to prawo składają się ustawowo określone dni wolne od pracy, coroczne płatne

urlopy i określone w ustawie maksymalne norm czasu pracy). Oba wymienione prawa gwarantowane normą art. 66 Konstytucji zostały zaś podniesione w art. 14 i 15 k.p. do rangi jednych z podstawowych zasad prawa pracy.

Można zatem zastanawiać się, czy prawo do odpoczynku nie jest też - poza wspomnianym dobrem osobistym z postaci zdrowia - częścią składową innego dobra osobistego, nieskatalogowanego w art. 23 k.c., tj. prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Za taką koncepcją przemawia powołane wyżej orzecznictwo ETS, w którym podkreśla się znaczenie zawartych w dyrektywach 1993/104/WE i 2003/88/WE unormowań dla ochrony życia i zdrowia pracowników oraz zapewnienie im bezpieczeństwa pracy. Również w doktrynie są wypowiedzane poglądy o istnieniu odrębnego (od zdrowia i życia) dobra osobistego pracownika określanego jako prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zauważa się, że kwalifikowanie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (a nie dopiero zdrowia i życia) jako dobra osobistego daje pracownikowi wobec pracodawcy, a także wobec ewentualnych innych podmiotów, znaczące narzędzie majątkowej ochrony tego dobra (prawa do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę oraz prawa do żądania zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany przez pokrzywdzonego cel społeczny) i to zanim doszłoby w wyniku ingerencji w to dobro instrumentalne (wtórne) do naruszenia dobra podstawowego (zasadniczego, pierwotnego) pracownika w postaci zdrowia (por. J. Jankowiak: "Indywidualne bhp" jako pracownicze dobro osobiste, PiP 2009 nr 5, s. 95). Za poglądem, że istnieje odrębne od zdrowia i życia pracownika dobro osobiste (wtórne) w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przemawia to, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie pracownikom takich warunków pracy (art. 94 pkt 2a i pkt 4 k.p.). To oznacza zaś nie tylko nakaz zapewniania odpowiednich warunków pracy, ale też obowiązek dbałości pracodawcy, by dobra osobiste pracownika nie doznawały uszczerbku w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych (por. M. Dyczkowski: W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników, PiZS 2001 nr 5, s. 9).

Należy wreszcie rozważyć możliwość uznania prawa do odpoczynku jako dobra osobistego odrębnego od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Za takim rozwiązaniem przemawia wspomniane konstytucyjne uregulowanie tegoż uprawnienia pracowniczego oraz jego skatalogowanie wśród podstawowych zasad prawa pracy. Nie można też abstrahować od definicji stosunku pracy, zawartej w art. 22 § 1 k.p., w której wyeksponowano ten aspekt - składającego się na treść owego stosunku - obowiązku pracownika świadczenia pracy, jaką jest wyznaczony przez pracodawcę czas wykonywania pracy. Odpoczynek, chociaż będący przeciwieństwem efektywnego świadczenia pracy, jest ściśle związany z problematyką organizacji czasu pracą, gdyż od tejże organizacji zależy rzeczywista możliwość skorzystania przez pracownika z prawa do odpoczynku, pozwalającego na regenerację sił wydatkowanych w procesie pracy i przechodzenie ze sfery zawodowej do sfery życia prywatnego. Odpoczynek jest zatem dobrem, które zapewnia pracownikowi godzenie funkcjonowania w sferze pracowniczej z pełnieniem innych ról społecznych.

Jednoznaczne rozstrzygnięcie, czy aktualnie możemy już mówić o wyodrębnieniu szczególnego (wtórnego do zdrowia) dobra osobistego pracownika w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i ewentualnie kolejnego (wtórnego wobec tychże dwóch dóbr), jakim jest prawo do odpoczynku, nie przesądza jednak o zasadności dochodzonych z tego tytułu roszczeń pozwu. Jak bowiem zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 311/08 (LEX nr 533041), przytaczając swoje wcześniejsze orzecznictwo (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2004 r., V CK 282/03, LEX nr 183777; z dnia 28 czerwca 2005 r., I CK 7/05, LEX nr 153254 i z dnia 24 stycznia 2008 r., I CSK 319/07, Monitor Prawniczy 2008 nr 4, s. 172), z tytułu tej samej krzywdy przysługuje jedno zadośćuczynienie, niezależnie od tego ile dóbr osobistych zostało naruszonych.

W razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika, ten ostatni może dochodzić swoich pretensji na podstawie art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p. Rozpoznając roszczenia w tym zakresie sąd powinien w pierwszej kolejności ustalić, czy w ogóle doszło do naruszenia dóbr osobistych, a dopiero w

przypadku pozytywnej odpowiedzi na tak sformułowane pytanie zbadać, czy działanie pozwanego było bezprawne (a więc sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego). O ile na gruncie unormowań art. 24 k.c. podstawą roszczeń jest sama tylko bezprawność działania sprawcy naruszenia dobra osobistego, o tyle w przypadku dochodzenia – jak ma to miejsce w rozpoznawanej sprawie - przewidzianego w art. 448 k.c. zadośćuczynienia za doznaną wskutek naruszenia dobra osobistego krzywdę kwestia przesłanek odpowiedzialności dłużnika budziła spory. Wątpliwości dotyczyły uzależnienia prawa poszkodowanego do przedmiotowego świadczenia od wykazania winy sprawcy naruszenia dobra osobistego.

Trzeba pamiętać, że art. 448 k.c. w nowym brzmieniu został wkomponowany w istniejące już zasady rządzące odpowiedzialnością cywilną i całym systemem ochrony dóbr osobistych. Nie może być zatem interpretowany w oderwaniu od tych zasad. W doktrynie prezentowane są trzy warianty interpretacyjne: według pierwszego, przesłanką odpowiedzialności przewidzianej w art. 448 k.c. jest bezprawne naruszenie dobra osobistego rodzące odpowiedzialność na podstawie art. 24 k.c., według drugiego, jedynie takie naruszenie, które może być zakwalifikowane jako czyn niedozwolony, a według trzeciego - naruszenie zawinione. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 grudnia 2002 r., V CKN 1581/00 (OSNC 2004, nr 4, poz. 53), z dnia 1 kwietnia 2004 r., II CK 115/03, z dnia 16 września 2004 r., IV CK 707/03 (niepublikowane), z dnia 15 czerwca 2005 r., IV CK 805/04 ("Izba Cywilna" 2006, nr 5, s. 50), z dnia 28 września 2005 r., I CK 256/05 (niepublikowany), z dnia 19 stycznia 2007 r., III CSK 358/06 ("Izba Cywilna" 2008, nr 12, s. 43) oraz z dnia 24 stycznia 2008 r., I CSK 319/07 ("Monitor Prawniczy" 2008, nr 4, s. 172) stanął na stanowisku, że przesłanką odpowiedzialności na podstawie art. 448 k.c. jest nie tylko bezprawne, ale i zawinione działanie sprawcy naruszenia dobra osobistego, przy czym w grę może wchodzić zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna. Jedynie w wyroku z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 81/05, uznał za przesłankę odpowiedzialności - gdy chodzi o zasądzenie sumy pieniężnej na cel społeczny - wyłącznie winę kwalifikowaną, tzn. winę umyślną albo rażące niedbalstwo.

W uzasadnieniu uchwały z dnia 9 września 2008 r., III CZP 31/08 (OSNC 2009, nr 3, poz. 36) Sąd Najwyższy uznał za przekonującą przedstawioną wyżej argumentację, przemawiającą za przyjęciem, że roszczenia przewidziane w art. 448 k.c. mogą być podniesione wyłącznie w wypadku zawinionego naruszenia dobra osobistego. Natomiast nie podzielił zapatrywania, iż - w odniesieniu do roszczenia o zasądzenie sumy pieniężnej na cel społeczny - musi to być wina kwalifikowana. Wyrażając ten odosobniony pogląd Sąd Najwyższy odwołał się do uchwały pełnego składu Izby Cywilnej z dnia 8 grudnia 1973 r., III CZP 37/73, tymczasem uchwała ta ma w tym względzie jedynie walor historyczny, w czasie jej podjęcia bowiem art. 448 k.c. miał inne brzmienie i była w nim wprost mowa o winie umyślnej. Obecnie, wobec braku w treści tego przepisu jakiegokolwiek wzmianki o winie, nie można uzależniać przyznania jednego z przewidzianych w nim świadczeń od winy kwalifikowanej sprawcy, gdyż byłoby to sprzeczne z uznawaną w prawie cywilnym zasadą, że związanie odpowiedzialności jedynie z określonym stopniem winy wymaga regulacji ustawowej. Konkludując Sąd Najwyższy przyjął, że przesłanką obu roszczeń objętych art. 448 k.c. jest każda postać winy sprawcy naruszenia dobra osobistego, nawet culpa levissima.

Sąd Najwyższy rozpoznając niniejszą sprawę podziela powyższy pogląd.

Do przesłanek odpowiedzialności dłużnika z art. 448 k.c. trzeba zatem zaliczyć naruszenie dobra osobistego powodujące szkodę niemajątkową, czyn sprawcy noszący znamiona winy w każdej jej postaci oraz związek przyczynowy między owym czynem a szkodą.

Wracając na grunt rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że stanowiące naruszenie dóbr osobistych (zdrowia, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz - przy założeniu istnienia tego rodzaju odrębnego dobra - prawa do odpoczynku) zachowanie pozwanego, polegające na pozbawieniu powódki możliwości skorzystania z nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku, było w świetle przytoczonych wyżej przepisów art. 3 i art. 5 dyrektyw 1003/104/WE i 2003/88/WE oraz art.132 i art. 133 k.p. zachowaniem bezprawnym i zawinionym. Przyjęcie przez Sąd drugiej instancji nieznacznego stopnia tejże winy nie powinno

prowadzić do odmowy uwzględnienia roszczeń pozwu o zasądzenie zadośćuczynienia. Mogłoby ono jedynie rzutować na wysokość przyznanego świadczenia. Zwłaszcza, że wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego wina pozwanego nie była tak znikoma, jeśli zważyć na długotrwałość naruszania przez pracodawcę prawa pracownika do odpoczynku oraz fakt, iż od chwili wejścia Polski do Unii Europejskiej kwestionowano zgodność przepisu art. 32j ustawy o zakładach opieki zdrowotnej z prawem europejskim, a pracownicy służby zdrowia masowo występowali na drogę sądową ze stosownymi roszczeniami z tytułu pełnienia dyżurów medycznych na warunkach określonych w tym przepisie.

Nie można też zgodzić się z postawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku tezą o przyczynieniu się powódki do naruszania jej prawa do odpoczynku.

W tej materii wypada zauważyć, że w myśl cytowanego wyżej art. 22 § 1 k.p., pracownik zobowiązany jest wykonywać określonego rodzaju pracę na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Zatem to pracodawca jest organizatorem świadczonej przez pracownika pracy, także co do jej czasu. Konsekwencją takiego pojmowania roli pracodawcy jest również art. 150 k.p., przypisujący pracodawcy – jako stronie układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy albo samodzielnie – prawo ustalania obowiązującego w zakładzie systemu i rozkładu czasu pracy, których elementem jest wszak prawo pracownika do dobowego i tygodniowego odpoczynku. Przyczynienie się powódki do naruszenia tego prawa musiałoby więc polegać na jej udziale w organizowaniu przez pozwanego pracy personelu szpitala z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów. Tymczasem jak wynika z podzielonych przez Sąd Okręgowy ustaleń Sądu pierwszej instancji, powódka nie miała żadnego wpływu na ilość wyznaczanych jej dyżurów medycznych i termin ich pełnienia. Zresztą gdyby nawet dopominała się ona o wyznaczenie dyżuru bez zachowania prawa do dobowego i tygodniowego odpoczynku, pozwany powinien odmówić jej prośbom jako sprzecznym z przepisami prawa pracy.

Reasumując: ani stopień winy pozwanego w naruszeniu prawa powódki do odpoczynku ani rzekome przyczynienie się poszkodowanej do tegoż naruszenia nie uzasadniały rozstrzygnięcia o oddaleniu pretensji pozwu w zakresie spornego zadośćuczynienia pieniężnego.

Odnośnie do wysokości należnego powódce świadczenia godzi się podkreślić, że w świetle poglądów judykatury przy ocenie, jaka suma pieniężna jest odpowiednia tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę spowodowaną naruszeniem dóbr osobistych, należy mieć na uwadze rodzaj dobra, które zostało naruszone oraz charakter, stopień nasilenia i czas trwania doznanych przez pokrzywdzonego ujemnych przeżyć psychicznych spowodowanych owym naruszeniem. Nie bez znaczenia jest też stopień winy sprawcy naruszenia, cel który zamierzał on osiągnąć podejmując działanie naruszające te dobra osobiste i korzyść majątkową, jaka w związku z tym działaniem osiągnął lub zamierzał osiągnąć. Suma zadośćuczynienia powinna być przy tym umiarkowana i utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa, musi jednak zachowywać cechy instrumentu kompensacyjnego. Funkcją zadośćuczynienia pieniężnego jest wszak wyrównanie uszczerbku w dobrach prawie chronionych i przywrócenie ich poprzedniego stanu. Innymi słowy, ma ono stanowić ekwiwalent pieniężny doznanej szkody niemajątkowej przez dostarczenie poszkodowanemu realnej korzyści ekonomicznej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2002 r., V CKN 1010/00; z dnia 13 czerwca 2002 r., V CKN 142/00; z dnia 15 czerwca 2005 r., IV 805/04 i z dnia 11 kwietnia 2006 r., I CSK 159/05, LEX nr 371773, niepublikowane oraz z dnia 30 stycznia 2004 r., I CK 131/03, OSNC 2005, nr 2, poz. 40). Jak zauważył Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 lutego 2005 r., SK 49/03 (OTK-A Zb. Urz. 2005, nr 2, poz. 13), stosowanie przepisu art. 448 k.c. należy do tzw. prawa sędziowskiego, którego istotą jest pozostawienie sądowi pewnego marginesu swobody, co nie oznacza jednak nieograniczonej arbitralności. Ingerencja sądu wyższej instancji w wysokość zasądzzonego zadośćuczynienia jest uprawniona wtedy, gdy kwota świadczenia jest rażąco zaniżona lub zawyżona w relacji do doznanej przez poszkodowanego krzywdy.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy uwzględniając powództwo o zadośćuczynienie do kwoty 8.000 złotych rozważył wszystkie wskazane wyżej okoliczności rzutujące na wysokość przedmiotowego świadczenia i w szczegółowym uzasadnieniu wyroku dał wyraz swojej ocenie rozmiarów krzywdy doznanej przez powódkę wskutek niezapewnienia jej przez pozwanego

nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Sąd pierwszej instancji miał na względzie zarówno długotrwałość i wielokrotność naruszeń przez pracodawcę prawa powódki do wspomnianego odpoczynku oraz wynikające stąd zagrożenia dla zdrowia poszkodowanej oraz dolegliwości w postaci narastającego zmęczenia, ograniczenia swobody w dysponowaniu wolnym czasem i pozbawienia możliwości dłuższego przebywania z rodziną. Z drugiej strony wziął pod uwagę przyczyny owych naruszeń przepisów o czasie pracy, związane ze specyfiką funkcjonowania placówek medycznych oraz jedynie nieumyślną postać przypisywanej pracodawcy winy w pozbawieniu powódki prawa do odpoczynku. Negując sugerowane przez poszkodowaną rozmiary wyrządzonej jej przez pozwanego krzywdy, Sąd Rejonowy wyeksponował fakt dodatkowej, znacznej aktywności zarobkowej powódki, wskazujący iż nie traktowała ona prawa do odpoczynku tak priorytetowo, jak zapewniała w toku procesu.

Skoro zasadzona kwota zadośćuczynienia pieniężnego odzwierciedlała wszechstronnie rozważoną przez Sąd Rejonowy krzywdę doznaną przez powódkę w wyniku naruszenia przez pozwanego jej prawa do odpoczynku i nie była rażąco wygórowana ani zaniżona, nie istniały przesłanki do ingerencji Sądu wyższej instancji w wysokość przyznanego świadczenia. Dokonana ocena owej krzywdy, szczególnie przedstawiona w uzasadnieniu wyroku pierwszoinstancyjnego, nie wykraczała poza zakres pozostawionej sądowi przez ustawodawcę swobody w stosowaniu art. 448 k.c.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ i art. 398¹⁵ § 2 k.p.c. orzekł o częściowej zmianie zaskarżonego wyroku przez oddalenie apelacji pozwanego od rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji o spornym zadośćuczynieniu pieniężnym oraz oddalił skargę kasacyjną w pozostałym zakresie. Skoro w następstwie wyroku Sądu Najwyższego doszło do oddalenia apelacji obydwu stron, brak jest podstaw do zmiany zawartego w zaskarżonym orzeczeniu rozstrzygnięcia o kosztach procesu. Natomiast wobec częściowego uwzględnienia skargi kasacyjnej, o kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono stosownie do art. 100 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

