



Sygn. akt III PK 110/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa W. K. i in. ,

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Zakładów Opieki Zdrowotnej
Powiatowemu Szpitalowi Specjalistycznemu w S.

o wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 października 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sąd Pracy i
Ubezpieczeń Spółecznych w T.

z dnia 30 maja 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w T. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Samodzielny Publiczny Zespół Zakładów Opieki Zdrowotnej – Powiatowy Szpital Specjalistyczny w S., w sprawie z powództwa W. K., R. Z., B. B.-K., Z. K.-W., E. P. i A. R. o wynagrodzenie za pracę, wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w T. z dnia 30 maja 2012 r. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono oddalający powództwo wyrok Sądu Rejonowego z dnia 8 lutego 2012 r. w ten sposób, że zasądzone na rzecz powodów kwoty w wysokości od 7.846,84 zł do 56.036,84 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia związanego z nieprzepracowaniem części normalnego czasu pracy.

Powodowie wykonywali pracę w normalnym czasie pracy oraz pełnili dyżury medyczne. Normalny czas pracy lekarza nie może przekraczać 7 godzin i 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin i 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 32g ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm., dalej jako ustawa o zoz). Dla powodów normalny czas pracy rozpoczynał się o godzinie 7⁰⁰, a kończył o 14³⁵. Na podstawie art. 129 § 1 i art. 130 k.p. dyrektor pozwanego ustalił trzymiesięczny okres rozliczeniowy, obejmujący kolejne kwartały roku kalendarzowego, zaś harmonogram czasu pracy lekarzy ustalany był na każdy miesiąc oddzielnie.

Lekarze są obowiązani do pełnienia dyżurów (art. 32j ust. 1 ustawy o zoz), przy czym czas ich pełnienia wlicza się do czasu pracy (art. 32j ust. 2 tej ustawy). Do wynagrodzenia za pracę w ramach dyżuru stosuje się odpowiednio art. 151¹ § 1-3 k.p., czyli przepisy o wynagrodzeniu i dodatkach za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 32j ust. 4 ustawy o zoz). Co do zasady czas pracy lekarza (łącznie z dyżurami) nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin na tydzień, chyba że wyraża on pisemną zgodę na pracę w większym wymiarze (art. 32ja ust. 1 ustawy o zoz). W kilkuletnim spornym okresie powodowie co miesiąc indywidualnie zawierali z pozwanym porozumienia dopuszczające znaczne przedłużenie czasu pracy, aż do 77 godzin na tydzień. Dyżury były pełnione w dni robocze od godziny 15⁰⁰ do godziny 7⁰⁰ dnia następnego (16 godzin) lub w niedziele i święta przez 24 godziny poczynając o godziny 7⁰⁰.

Bezpośrednio po każdym dyżurze pozwany nie mógł przydzielać lekarzom pracy, gdyż mieli oni prawo do obligatoryjnego okresu odpoczynku w wymiarze 11 godzin (art. 32jb ust. 1 i 2 ustawy o zoz). Wskutek tego powodowie nie wykonywali pracy przez część normalnego czasu pracy o okresie rozliczeniowym. Pozwany wypłacał powodom wynagrodzenie tylko za czas rzeczywistego wykonywania pracy. Jego zdaniem, ponieważ zgodnie z art. 32j ust. 2 ustawy o zoz czas pełnienia dyżuru wlicza się do czasu pracy, to godziny dyżuru należy zaliczyć na poczet niewypracowanego normalnego czasu pracy. Wypłacane powodom wynagrodzenia obejmowały więc całe wynagrodzenie zasadnicze za normalny miesięczny czas pracy oraz wynagrodzenie zasadnicze z dodatkami 50% lub 100% za każdą godzinę dyżuru przekraczającego normalny czas pracy, a także dodatek 50% lub 100% za czas dyżuru zaliczonego do normalnego czasu pracy.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo uznając postępowanie pozwanego za zgodne z prawem. Podkreślił, że ponieważ dyżur zaliczany jest do czasu pracy, to można nim uzupełnić niewypracowany przez powodów normalny czas pracy, mimo że za czas takiego dyżuru otrzymywali oni także dodatek przysługujący za dyżur.

Sąd Okręgowy uznał za zasadne zarzuty apelacji powodów i zasądził na ich rzecz dochodzone kwoty wynagrodzeń, które od początku nie były sporne co do wysokości. Zasądzone kwoty obejmują wynagrodzenie zasadnicze za nieprzepracowany normalny czas pracy, na poczet którego został zaliczony dyżur. Sąd Okręgowy podniósł, że powodowie pełnili dyżury poza normalnymi godzinami pracy, zgodnie z art. 18d ust. 1 pkt 4 ustawy o zoz. Za te dyżury powinni otrzymywać normalne wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania oraz dodatek 50% lub 100% w zależności od tego, kiedy przypadała praca na dyżurze. Ustawa o zakładach opieki zdrowotnej nie reguluje kwestii dotyczącej wynagrodzenia w sytuacji, w której lekarze, korzystając z okresu odpoczynku przysługującego po dyżurze, nie wypracowali normalnego czasu pracy. Tym samym brak jest przepisu, który pozwalałby na działania podjęte przez pozwanego. Sąd Okręgowy zauważył także, iż w odniesieniu do pracownika, który wykonuje pracę w normalnym czasie pracy, po czym korzysta z okresu odpoczynku w tej samej dobie, przez co nie następuje zmniejszenie jego wynagrodzenia, okres odpoczynku nie jest odliczany od czasu jego pracy. Nie można zaś postępować

inaczej w przypadku pracownika (lekarza), który nie może skorzystać z odpoczynku dopiero w następnej dobie po zakończeniu dyżuru, poprzedzonego wykonywaniem pracy w normalnym czasie pracy.

Sąd Okręgowy stwierdził następnie, że „właściwe zorganizowanie czasu pracy, w tym zapewniające pełne wykorzystanie przez pracowników czasu pracy, ciąży na pracodawcy i to on ponosi skutki złej organizacji pracy, jak też ryzyko gospodarcze i socjalne wynikające z umowy. Skutkuje to stwierdzeniem, że pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia niezależnie od efektów działalności zakładu. Pracownik nie może ponosić skutków niewłaściwego zorganizowania jego czasu pracy, a zrekompensowanie czasu pracy na dyżurze medycznym czasem odpoczynku nie może skutkować obniżeniem należnego pracownikowi wynagrodzenia. Faktem jest, że zgodnie z art. 80 k.p, pracownikowi należy się wynagrodzenie za pracę wykonaną. Przepis ten nie może być jednak uzasadnieniem do sposobu rozliczania wynagrodzenia powodów, przyjętego przez pracodawcę w niniejszej sprawie, bo dotyczy on w istocie związku merytorycznego między pracą a płacą, wyrażającego się w ogólnej zasadzie, że pracownikowi za świadczenie pracy należy się od pracodawcy świadczenie wzajemne w postaci wynagrodzenia za pracę. To, jak pracodawca wykorzysta czas, w jakim pracownik powinien być do jego dyspozycji, zależy od sposobu, w jaki zorganizuje temu pracownikowi czas pracy. Skutki tej organizacji ponosi pracodawca”.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił temu wyrokowi naruszenie art. 32j ust. 2 ustawy o zoz w związku z art. 32j ust. 4, art. 32jb oraz art. 18d ust. 1 pkt 4 tej ustawy i art. 80 k.p. Skarżący podniósł, że z konstrukcji przepisów art. 32j oraz art. 32jb ustawy o zoz wynika, iż lekarz pełniący zgodnie z harmonogramem pracy dyżury medyczne, korzystający z obligatoryjnego odpoczynku po dyżurze, nie wypracowuje godzin normalnego (podstawowego) czasu pracy w miesiącu. Czas ten może być dopełniony tylko godzinami dyżuru. Potwierdzają to poglądy doktryny. Zdaniem skarżącego stanowisko Sądu Okręgowego oznacza, że pracodawca powinien przyjmować fikcję, iż lekarz pracował w normalnym czasie pracy w dniach, w których korzystał z odpoczynku udzielonego na podstawie art. 32jb ustawy o zoz. Jest to sprzeczne z art. 80 k.p., który przyznaje prawo do wynagrodzenia za pracę wykonaną. Kolidacja ta nie zachodzi, jeżeli czas dyżuru

zalicza się do normalnego czasu pracy w takim zakresie, w którym praca w normalnym czasie pracy nie była rzeczywiście wykonywana.

Powodowie wnieśli o odrzucenie skargi ze względu na wadliwe umocowanie pełnomocnika strony pozwanej, względnie odmowę jej przyjęcia, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Skarga jest uzasadniona. Wniosek o jej odrzucenie, oparty na twierdzeniu, że pełnomocnictwo wystawione przez stronę pozwaną zostało podpisane przez nieuprawnionego zastępcę dyrektora Szpitala jest bezpodstawny. Pełnomocnictwo załączone do skargi opatrzone jest bowiem pieczęcią „Dyrektor mgr inż. E. S.” i zawiera nieczytelny podpis.

2. W spornym okresie czas pracy powodów określała powołana ustawa o zakładach opieki zdrowotnej, która z dniem 1 lipca 2011 r. została zastąpiona przez ustawę z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 217). Co do istoty obie regulacje są tożsame i opierają się na europejskim prawie pracy i orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Obecnie chodzi tu o dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L 299 z dnia 18 listopada 2003 r., s. 9. – Dz.Urz. UE – sp. 05, t. 4, s. 381).

Z orzecznictwa Trybunału największe znaczenie dla rozpoznawanej sprawy ma wyrok z dnia 9 września 2003 r., C – 151/02 w sprawie Landeshauptstadt Kiel przeciwko Norbert Jaeger (ECR 2003 I-8389, LEX nr 166714). Przyjęto w nim, że dyżur stacjonarny pełniony przez lekarza w trybie fizycznej obecności w szpitalu należy w całości uważać za czas pracy, mimo że lekarzowi wolno odpoczywać w czasie pracy, gdy świadczenie przez niego pracy nie jest wymagane. Pogląd ten stanowi podstawę przepisu art. 32j ust. 2 ustawy o zoz, według którego czas pełnienia dyżuru medycznego wlicza się do czasu pracy. Stanowisko o wliczaniu całego czasu dyżuru do czasu pracy lekarza Trybunał podtrzymał w postanowieniu z dnia 11 stycznia 2007 r., C – 437/05 w sprawie Jan Vorel przeciwko Nemocnice

Český Krumlov (Zb. Orzec. TE 2007, s. I – 00331). Stwierdził jednak ponadto, że dyrektywa nie sprzeciwia się uregulowaniu wynagrodzenia za czas dyżuru w inny sposób za okres rzeczywistego wykonywania pracy, a inny za okres, w którym rzeczywiste wykonywanie pracy nie występuje.

3. W rozpoznawanej sprawie mamy do czynienia z sytuacją, w której powodowie wykonywali pracę w normalnym czasie pracy oraz pełnili dyżury medyczne. Praca w normalnym czasie pracy jest u pozwanego wyznaczona od godziny 7⁰⁰ do godziny 14³⁵. Dyżury w dni robocze powodowie pełnili od godziny 15⁰⁰ do godziny 7⁰⁰ dnia następnego, zaś dyżury w niedziele i święta wynosiły 24 godziny poczynając od godziny 7⁰⁰. Jako że art. 32 jb ust. 1 i 2 nakazuje udzielenie lekarzowi 11-godzinnego okresu odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru (czyli zawsze po godzinie 7⁰⁰), to pozwany nie mógł tego dnia wyznaczać powodom wykonywania pracy w normalnym czasie pracy, mimo że były to dni robocze. W przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy pozwalało to na odbycie co najwyżej jednego dyżuru bez uszczerbku dla wykonywania pracy w normalnym czasie pracy. Tymczasem powodowie pełnili dyżury – za ich zgodą na przekroczenie 48 godzinnej normy czasu pracy obejmującej także dyżury (art. 32ja ust. 1 ustawy o zoz) – w znacznie większym zakresie, przez co nie wypracowywali pełnego wymiaru normalnego czasu pracy.

4. Liczba godzin rzeczywistego wykonywania pracy (w ramach normalnego czasu pracy i dyżurów) jest ustaleniem faktycznym i nie mogą jej zmienić kwalifikacje prawne. W odniesieniu do każdego z powodów jest to niesporna co do wysokości suma godzin rzeczywistego wykonywania pracy w normalnym czasie pracy oraz godzin dyżurów, które zawsze były pełnione poza normalnym czasem pracy. Za te oba rodzaje okresów wykonywania pracy powodowie otrzymywali wynagrodzenie w niespornej wysokości. Podstawą sporu jest natomiast prawo powodów do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy w normalnym czasie pracy ze względu na korzystanie z obligatoryjnego odpoczynku po zakończeniu dyżuru. Przedmiot tego sporu jest różnie określany w niniejszym procesie.

5. Powodowie domagali się zasądzenia wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy twierdząc – także w odpowiedzi na skargę kasacyjną – że wprawdzie za okres odpoczynku wynagrodzenie się nie należy, ale jeżeli

obligatoryjnie przypada on bezpośrednio po zakończeniu dyżuru w dzień roboczy, to nie ma żadnej podstawy prawnej, aby pomniejszać wynagrodzenie pracownika. Natomiast pozwany broni się przed płaceniem powodowi wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy przez zaliczenie części godzin dyżuru do normalnego czasu pracy, powołując art. 32j ust. 2 ustawy o zoz, według którego czas dyżuru wlicza się do czasu pracy. Na tej podstawie pozwany zaliczył pełnione dyżury do normalnego czasu pracy w takim zakresie, aby łącznie z czasem rzeczywiście przepracowanym w tym czasie został wypełniony cały wymiar normalnego czasu pracy. Za godziny dyżuru zaliczone do normalnego czasu pracy pozwany zapłacił powodowi dodatek należny z tytułu dyżuru, a na poczet wynagrodzenia zasadniczego za czas dyżuru zaliczył wynagrodzenie zasadnicze wypłacone za normalny czas pracy, w czasie którego praca nie była wykonywana. Sąd Okręgowy nie zgodził się z żadną z tych koncepcji i zasądził powodowi sporne wynagrodzenie uznając, że organizacja czasu pracy pracownika należy do pracodawcy i dlatego ponosi on odpowiedzialność za jej skutki, polegające na niewykonywaniu pracy przez pracownika w części ustawowego czasu pracy.

6. Odnosząc się do stanowiska Sądu Okręgowego trzeba zauważyć, że trafnie ocenił on istotę problemu prawnego występującego w sprawie. Jest nią prawo pracownika do wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy. Sąd Najwyższy nie podziela natomiast rozstrzygnięcia tego problemu przez Sąd Okręgowy. Niewłaściwa organizacja czasu pracy przez pracodawcę nie jest bowiem wystarczającą przesłanką nabycia przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z tej przyczyny.

Ustawa o zakładach opieki zdrowotnej nie reguluje kwestii prawa lekarza do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. Na mocy art. 5 k.p. stosuje się więc w tym przedmiocie Kodeks pracy. Ustanawia on w art. 80 zasadę, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, zaś za czas jej niewykonywania pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W sprawie tym przepisem jest art. 81 § 1 k.p., przyznający pracownikowi prawo do wynagrodzenia (w wysokości szczegółowo w nim określonej) za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Nie można podzielić

stanowiska Sądu Okręgowego, że pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy na podstawie zasady ryzyka pracodawcy, skoro art. 80 k.p. do wywołania tego skutku wymaga przepisu prawa pracy. Powołana przez Sąd Okręgowy jako podstawa rozstrzygnięcia zasada ryzyka gospodarczego pracodawcy jest pojęciem ogólnym, sformułowanym przez doktrynę i orzecznictwo na podstawie analizy przepisów Kodeksu pracy. Jednocześnie te przepisy określają granice tego ryzyka, w tym przypadku art. 81 § 1 k.p. czyni to przez wprowadzenie gotowości pracownika do wykonywania pracy jako drugiej przesłanki – obok przeszkody dotyczącej pracodawcy – nabycia prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy.

7. Z ustalonego stanu faktycznego nie wynika, aby powodowie wykazywali gotowość wykonywania pracy w normalnym czasie pracy w większym wymiarze niż rzeczywiście miało to miejsce. Ustalenia te wskazują, że na podstawie comiesięcznych porozumień zawieranych przez każdego z powodów z pozwanym Szpitalem dyżury były pełnione w wymiarze powodującym znaczne przekroczenie przeciętnej maksymalnej tygodniowej normy czasu pracy wynoszącej 48 godzin, obejmującej pracę w normalnym czasie pracy i czas dyżurów (art. 32ja ust. 1 ustawy o zoz). Trwało to przez kilka lat. Powodowie musieli więc mieć pełną świadomość, że – z uwagi na obligatoryjne okresy odpoczynku po dyżurach – uniemożliwia to wypełnienie pełnej normy podstawowego czasu pracy. Takie zachowanie stanowi zaprzeczenie gotowości wykonywania w pełnym wymiarze pracy w normalnych godzinach pracy, a gotowość ta jest niezbędną przesłanką nabycia prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

8. Pozwany wypłacał powodom całe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, w tym również za czas niewykonywania pracy w normalnym czasie pracy, a ponadto za czas dyżurów w części przekraczającej wymiar normalnego czasu pracy płacił wynagrodzenia zasadnicze ze stosownymi dodatkami, zaś za czas dyżurów w części zaliczonej do normalnego czasu pracy wypłacone z tego tytułu nienależne wynagrodzenie zasadnicze za dni niewykonywania pracy uzupełniał dodatkami przysługującymi za dyżurowanie. To działanie pozwanego nie powodowało sprzecznego z prawem uszczuplenia wynagrodzenia pracownika.

Pozwany mógł zaliczyć zasadnicze wynagrodzenie miesięczne w części wypłaconej za czas niewykonywania pracy na poczet należnego pracownikowi wynagrodzenia za czas pracy rzeczywiście wykonanej w postaci dyżurowania. W znaczeniu prawnym wypłacane powodom miesięczne wynagrodzenie zasadnicze składało się z dwóch części. Częściowo było to wynagrodzenie, do którego pracownicy nabyli prawo z tytułu wykonywania pracy w normalnym czasie pracy, zaś częściowo było to świadczenie nienależne za czas niewykonywania pracy z powodu nieobecności w pracy. Takie świadczenie nienależne może być przez pracodawcę zaliczone na poczet świadczenia należnego pracownikowi, co nie stanowi naruszenia zakazu potrąceń z wynagrodzenia pracownika przewidzianego w art. 87 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., I PK 195/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 260). Dopuszczalność tego zaliczenia w omawianym stanie faktycznym wynika także z art. 87 § 7 k.p. Stanowi on, że z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Skoro na mocy tego przepisu pracodawca może samodzielnie odliczyć z wynagrodzenia kwoty wypłacone za czas nieobecności w poprzednim terminie, to tym bardziej może tych kwot nie wypłacać za nieobecności w miesiącu, w którym następuje wypłata i zaliczyć je na poczet świadczenia należnego pracownikowi.

9. Odnosząc się wprost do stanowisk stron procesu trzeba jeszcze poczynić dalsze uwagi. Nie można zgodzić się z twierdzeniem powodów, że bez podstawy prawnej ich wynagrodzenie zostało zmniejszone. Pogląd o zmniejszeniu wynagrodzenia opiera się na błędnym przekonaniu, że samo pozostawanie w stosunku pracy jest przesłanką wystarczającą do nabycia prawa do wynagrodzenia za przewidziany w ustawie i umowie wymiar czasu pracy. Tymczasem wymiar ten oznacza czas, w którym pracodawca ma prawo żądać wykonywania pracy przez pracownika i zarazem ma obowiązek umożliwienia mu tego, zaś pracownik ma obowiązek wykonywania pracy lub przynajmniej pozostawania w dyspozycji pracodawcy (art. 22 § 1 w związku z art. 128 § 1 k.p.). Z samego wymiaru czasu pracy nie wynika prawo pracownika do wynagrodzenia. Prawo do niego zależy od rzeczywistego zachowania stron stosunku pracy. Powodowie nie spełnili przesłanek

nabycia prawa do wynagrodzenia przewidzianych w art. 80 i 81 § 1 k.p., czyli że to nie pozwany „zmniejszył” im wynagrodzenie, lecz oni go nie nabyli za czas rzeczywiście nieprzepracowany w ustalonym stanie faktycznym.

Natomiast zastosowana przez pozwanego konstrukcja fikcyjnego zaliczenia części godzin faktycznie pełnionych dyżurów w miejsce godzin nieprzepracowanego normalnego czasu pracy celem jego uzupełnienia do pełnego wymiaru – rozpatrywana z punktu widzenia prawa lekarzy do wynagrodzenia – jedynie zbędnie skomplikowała sytuację prawną. Zamiast bowiem po prostu płacić powodom wynagrodzenie za pracę rzeczywiście wykonaną w ramach normalnego czasu pracy i w ramach dyżurów (art. 80 zdanie pierwsze k.p.), pozwany płacił im nienależne wynagrodzenie za nieprzepracowaną część normalnego czasu pracy i jednocześnie – dla uniknięcia dwukrotnego płacenia za ten sam czas – to nienależne wynagrodzenie zaliczył jako wynagrodzenie zasadnicze za dyżur i uzupełnił je o należne dodatki 50% lub 100%.

Ta fikcyjna klasyfikacja części pracy powodów jest nieprzydatna dla pozwanego także w odniesieniu do ewidencji czasu pracy lekarzy (art. 32ja ust. 3 ustawy o zoz). Ewidencja ta musi bowiem wykazywać rzeczywistą liczbę godzin przepracowanych w normalnym czasie pracy i w czasie dyżurów. W tym zakresie i dla ustalenia okresów odpoczynku czas dyżuru wlicza się do czasu pracy (art. 32j ust. 2 tej ustawy).

10. W wyroku z dnia 4 czerwca 2013 r., I PK 293/12, Sąd Najwyższy stwierdził, że za czas dyżuru medycznego pracowników przysługuje zawsze (za każdą godzinę dyżuru) wynagrodzenie obliczone jak za godziny nadliczbowe (według art. 151¹ § 1-3 k.p.), niezależnie od tego, czy pełnienie dyżuru spowodowało przekroczenie obowiązującego pracownika medycznego wymiaru czasu pracy (art. 32j ust. 4 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej oraz art. 95 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej). Powołany w tezie art. 95 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej odpowiada treścią przepisowi art. 32j ust. 4 ustawy o zoz; tak samo przewiduje stosowanie do wynagrodzenia za czas dyżuru przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 1-3 k.p.). Stan faktyczny w sprawie, do której odnosi się ta teza, był co do istoty taki sam jak w sprawie niniejszej. Z

uzasadnienia tego wyroku wynika, że Sąd Najwyższy zaakceptował równoczesne uzyskanie przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego za nieprzepracowany normalny czas pracy oraz za czas rzeczywiście pełnionego dyżuru. Budzi to zastrzeżenia z przyczyn wyżej wskazanych w niniejszym uzasadnieniu.

11. Konkludując należy stwierdzić, że lekarz, który godzi się na pełnienie dyżurów w rozmiarze wyłączającym możliwość wykonywania pracy w pełnym wymiarze normalnego czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie nabywa prawa do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego powodu w normalnym czasie pracy (art. 80 i art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 32ja ust. 1 ustawy o zoz).

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono, jak w sentencji.