



Sygn. akt I PK 16/15

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)  
SSN Zbigniew Hajn  
SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa E. R.  
przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu [...] o zadośćuczynienie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 stycznia 2016 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 11 września 2014 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

Powódka E. R. domagała się zasądzenia od pozwanego Wojewódzkiego

Szpitala kwoty 30.000 zł z ustawowymi odsetkami od 16 sierpnia 2012 r. tytułem zadośćuczynienia za naruszenie jej dóbr osobistych w postaci prawa do ochrony zdrowia, prawa do odpoczynku po pracy, możliwości swobodnego dysponowania wolnym czasem i życia rodzinnego. Naruszenie dóbr osobistych wiązała z niewykonaniem przez stronę pozwaną ugody sądowej (zawartej przed sądem) z 4 lipca 2008 r., w której pozwany pracodawca zobowiązał się do udzielenia powódce 1.262 godzin czasu wolnego w zamian za dyżury medyczne, jednak do czasu rozwiązania stosunku pracy, co nastąpiło 30 kwietnia 2011 r., nie udzielił powódce czasu wolnego w takim wymiarze.

Sąd Rejonowy w B. wyrokiem z 24 marca 2014 r. oddalił powództwo.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych. Powódka została zatrudniona u pozwanego w 1989 r. po uzyskaniu tytułu zawodowego magistra analityki medycznej. Pracę wykonywała przez cały okres zatrudnienia w zakładzie diagnostyki laboratoryjnej pozwanego szpitala. W ostatnich latach powódka zajmowała stanowiska kierownika pracowni, zastępcy kierownika zakładu diagnostyki, a od końca 2008 r. kierowała całym zakładem diagnostyki laboratoryjnej. Uczestniczyła także w pracach Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych, od grudnia 2010 r. jako wiceprezes, co wiązało się z prawem do zwolnienia z obowiązków służbowych na czas obrad Rady. W 2010 r. powódka została ustanowiona biegłym sądowym z zakresu diagnostyki laboratoryjnej.

W dniu 13 grudnia 2007 r. powódka wniosła przeciwko pozwanemu pozew o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 18.000 zł oraz o nakazanie pozwanemu udzielenia jej 312 płatnych godzin wolnych od pracy. W dniu 4 lipca 2008 r. strony zawarły ugodę przed sądem (w sprawie V P .../07), zgodnie z którą pozwany zobowiązał się udzielić powódce czasu wolnego w wymiarze 1.262 godzin. W ugodzie stwierdzono również, że wyczerpuje ona wszelkie roszczenia powódki „w zakresie wynikającym z pozwu”. W ugodzie nie ustalono daty końcowej wykonania przez pozwanego obowiązku udzielenia powódce czasu wolnego. Od zawarcia ugody do końca zatrudnienia u pozwanego, tj. do 30 kwietnia 2011 r., powódka wykorzystwała 28 dni wolnych wynikających z ugody, co stanowiło 224 godziny, przy czym rozpoczęła wykorzystywanie dni

wolnych dopiero od czerwca 2010 r. Wcześniej powódka nie wykorzystywała czasu wolnego przewidzianego w ugodzie, mimo wielokrotnych wniosków w tej sprawie ze strony kierownika działu kadr szpitala. W czasie od 4 lipca 2008 r. do końca zatrudnienia przebywała na wyjazdach służbowych przez 50 dni. Korzystała także z urlopów.

Po objęciu stanowiska kierownika zakładu diagnostyki (w końcu 2008 r.) powódka z zaangażowaniem wykonywała swoje obowiązki, m.in. podjęła starania o przygotowanie postępowania przetargowego dotyczącego zakupu sprzętu i odczynników. W czasie pełnienia funkcji przez powódkę doszło do wymiany (w 2009 r.) systemu informatycznego oraz znacznej modernizacji pomieszczeń laboratorium i sprzętu. Powódka aktywnie uczestniczyła w społecznych akcjach prozdrowotnych związanych z badaniami diagnostycznymi, w kampaniach profilaktycznych, akcjach informacyjno-edukacyjnych. Wraz ze współpracownikami wykonywała pracę w sposób bardzo intensywny, angażując się w zmiany organizacyjne, zmierzające do podniesienia poziomu pracy zakładu, co wiązało się z lepszymi świadczeniami na rzecz pacjentów. Jednocześnie uczestniczyła w licznych szkoleniach i pracach samorządu diagnostów. W 2010 r. uzyskała wpis na listę biegłych sądowych. Poczyniła również starania o zatrudnienie nowych diagnostów, z uwagi na odejście na emeryturę części pracowników.

Kierownik działu kadr pozwanego szpitala zwracał powódce uwagę na konieczność wykorzystania czasu wolnego przewidzianego w ugodzie. W 2008 r. do pełnienia dyżurów uprawnionych było sześciu diagnostów, po czym jeden odszedł z pracy, inny zaś utracił zdolność do pracy w porze nocnej. Powódka w tym czasie dyżurowała nawet co kilka dni. Wynagrodzenie powódki za dyżury przekraczało w tym czasie stawkę podstawową wynagrodzenia. Powódka liczyła, że po okresie intensywnej pracy, w tym organizacyjnej, będzie wykorzystywać czas wolny przewidziany w ugodzie. W ocenie powódki, mimo znacznego wymiaru zadań służbowych, stosunki z ówczesną dyrekcją szpitala układały się doskonale. W 2009 r. przyjęci do laboratorium diagnostyki nabyli uprawnienia do odbywania dyżurów medycznych, co zwiększyło liczbę osób pełniących te dyżury. Powódka w ramach zakresu obowiązków ustalała harmonogram pracy swojej oraz podległych jej osób. Od czerwca 2010 r. „odbierała” dni wolne przewidziane w ugodzie, w tym

na udział w pracach samorządu diagnostów.

W lipcu 2010 r. doszło do zmiany na stanowisku dyrektora szpitala. Nowa dyrektor wszczęła kontrolę w laboratorium. Wiązało się to z żądaniem pisemnych wyjaśnień dotyczących wzrostu kosztów poszczególnych kategorii materiałów i odczynników. Wymagało to obszernych odpowiedzi ze strony powódki. Do laboratorium został skierowany również audytor wewnętrzny szpitala. Powódka odbierała działania nowej dyrekcji jako wrogo nastawione do niej samej i laboratorium, nieuwzględniające znaczenia pracy tej jednostki. Działania te postrzegała jako zmierzające do wyłączenia laboratorium ze struktury szpitala. Relacje między powódką a nową dyrektor szpitala nie były dobre.

W związku z sytuacją w pracy powódka czuła się źle fizycznie i psychicznie. Cierpiała m.in. na schorzenia ortopedyczne, co powodowało konieczność pobierania środków (iniekcji) przeciwbólowych. Zmęczenie, zły stan powódki przekładały się również na problemy rodzinne, z uwagi na brak możliwości (także czasowych) utrzymywania relacji z rodziną. Od 31 marca do 22 kwietnia 2011 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 22 kwietnia 2011 r. wniosła o rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, które zawarto 26 kwietnia 2011 r. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło 30 kwietnia 2011 r. Powódce wypłacono ekwiwalent za 9 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

W dniu 12 maja 2011 r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty ekwiwalentu za czas wolny od pracy należny na podstawie ugody z dnia 4 lipca 2008 r. Podą, że w czasie jej zatrudnienia szpital nie wywiązał się z warunków ugody. W dniu 9 lipca 2012 r. ponowiła wezwanie do zapłaty, znowu powołując się na zawarcie 4 lipca 2008 r. ugody sądowej. Kwota wskazana w wezwaniu odnosiła się do niewykonania przez pracodawcę obowiązku wynikającego z ugody (udzielenia czasu wolnego od pracy).

Oceniając tak ustalony stan faktyczny, Sąd pierwszej instancji przypomniał poglądy wyrażane w orzecznictwie, zgodnie z którymi w razie dochodzenia zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych konieczne jest wykazanie przesłanek roszczenia zgłoszonego na podstawie art. 448 k.c., a mianowicie – że doszło do bezprawnego i zawinionego naruszenia przez pracodawcę dóbr

osobistych pracownika. Tylko bowiem tak opisane zachowanie pracodawcy powoduje powstanie, w ramach reżimu deliktowego, roszczenia pieniężnego o zadośćuczynienie (tak m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 7 listopada 2013 r., III APa 14/13, LEX nr 1394152; wyrok Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2010 r., II PK 228/09, OSP 2011 nr 9, poz. 89).

W ocenie Sądu Rejonowego, dowody przedstawione przez powódkę nie dają podstaw do stwierdzenia, że doszło do bezprawnego i zawinionego zachowania pracodawcy w związku z nieudzieleniem powódce czasu wolnego w zamian za dyżury medyczne. W okresie od 4 lipca 2008 r. (od zawarcia ugody przed sądem) do zmiany na stanowisku dyrektora szpitala w lipcu 2010 r. powódka wykonywała z własnej woli bardzo intensywnie liczne obowiązki związane z pracą w laboratorium, uczestniczyła w licznych dodatkowych akcjach informacyjno-edukacyjnych i szkoleniach. Świadomie planowała wykorzystanie czasu wolnego za dyżury medyczne, przewidzianego w ugodzie z 4 lipca 2008 r., w późniejszym okresie. To do niej należało układanie harmonogramu pracy pracowników podległego jej zakładu, w tym swojej własnej. Do czasu zmiany na stanowisku dyrektora w lipcu 2010 r. powódka w wyniku własnych decyzji angażowała się bardzo intensywnie w pracę i działalność społeczną, odbywała liczne dyżury medyczne, przez 50 dni była w podróżach służbowych. Kierownik działu kadr zgłaszał powódce konieczność wykorzystania czasu wolnego objętego ugodą, jednak powódka odkładała to na później. Powódka wykorzystywała na bieżąco należny jej urlop wypoczynkowy. Pracodawca nie ingerował w sposób planowania pracy przez powódkę, w tym terminy dyżurów medycznych i dni poświęconych na inne zajęcia. Wykorzystywanie czasu wolnego przewidzianego w ugodzie powódką rozpoczęła dopiero od czerwca 2010 r., w sumie wykorzystała 28 dni (ze 158 dni objętych ugodą).

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że działania dyrekcji szpitala, polegające na prowadzeniu intensywnych prac reorganizacyjnych po objęciu przez powódkę funkcji kierownika zakładu w 2008 r., nie były bezprawne. Zdaniem Sądu, powódka, mimo znacznego obciążenia pracą, zachowała wpływ na kształtowanie rozkładu czasu pracy podległej jej jednostki organizacyjnej oraz z własnej inicjatywy angażowała się w liczne, czasochłonne inicjatywy, odbywała podróże służbowe,

prowadziła działalność społeczną i edukacyjną. Po objęciu stanowiska kierowniczego powódka postarała się także o zatrudnienie dodatkowych osób, które przejęły dyżury medyczne. Mogła wykorzystać czas wolny wynikający z umowy. Sąd pierwszej instancji zauważył ponadto, że umowy z innymi pracownikami szpitala dotyczące udzielenia czasu wolnego za dyżury medyczne były realizowane. Jednocześnie już w czasie sprawowania funkcji dyrektora szpitala przez nową osobę powódka wykorzystwała znaczną większość z 28 dni wolnych spośród tych przewidzianych w ugodzie, co oznacza, że nowa dyrekcja nie stawiała przeszkód w wykorzystaniu przez nią czasu wolnego.

Sąd podkreślił, że w obecnej sprawie nie były rozpatrywane roszczenia powódki dotyczące mobbingu lub poniżania jej jako pracownika. Powódka swoje złe samopoczucie od lipca 2010 r. wiązała ze sposobem traktowania laboratorium i jej samej przez nową dyrekcję. Nie odczuwała w tak negatywny sposób przeciążenia pracą, które miało miejsce za czasów poprzedniego kierownictwa (od 2008 r.), kiedy to współpraca z dyrektorem była zgodna.

Ostatecznie Sąd Rejonowy nie stwierdził, aby niewykorzystanie przez powódkę czasu wolnego przewidzianego w ugodzie z 4 lipca 2008 r. stanowiło wynik bezprawnego i zawinionego działania pracodawcy, co z kolei miałoby prowadzić do naruszenia dóbr osobistych powódki i uzasadniać roszczenie z art. 448 k.c.

Od wyroku Sądu Rejonowego apelację wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę przez zasądzenie od pozwanego na jej rzecz żądanej kwoty zadośćuczynienia w wysokości 30.000 zł wraz z odsetkami. Apelację oparto na zarzutach: 1) naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., co polegało na dowolnej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego, sprzecznej z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, i doprowadziło do: a) błędnego ustalenia, że pozwany nie dopuścił się wobec powódki działań bezprawnych, powodujących naruszenie dóbr osobistych pracownika – prawa do wypoczynku, prawa do życia w rodzinie i utrzymania więzi rodzinnych oraz godności pracownika, b) błędnego ustalenia, że kontrola laboratorium prowadzona przez nową dyrekcję szpitala była uzasadniona potrzebami szpitala, tj. reorganizacją, c) pominięcia w ustaleniach, że zakres kontroli laboratorium i

sposób jej prowadzenia nie wynikał z przepisów prawa, d) pominięcia w ustaleniach, że kontrola trwała przez kilka miesięcy i była bezterminowa, e) pominięcia w ustaleniach, że pozwany zaniechał dalszej kontroli laboratorium po odejściu powódki z pracy, f) pominięcia w ustaleniach, że powódka i inni pracownicy laboratorium nie mieli wystarczającej wiedzy oraz narzędzi do sporządzania żądanych przez dyrekcję analiz i zestawień, g) błędnego ustalenia, że powódka miała obowiązek składania wyjaśnień podmiotom kontrolującym, h) błędnego ustalenia, że pozwany nie był dysponentem czasu wolnego powódki i prawnego obowiązku ustalenia, jak ma przebiegać udzielanie jej czasu wolnego objętego warunkami umowy, mimo że taki obowiązek wynikał wprost z treści umowy; 2) naruszenia art. 6 k.c. przez przyjęcie, że pozwany wykazał legalność swoich działań wobec powódki, mimo że pozwany nie zaproponował żadnych dowodów na okoliczność legalności i zasadności prowadzenia kontroli laboratorium; 3) naruszenia art. 232 k.p.c. przez przyjęcie, że sąd jest związany podstawą faktyczną powództwa, a nie udowodnionymi faktami, z których powódka wywodzi skutki prawne, oraz, wbrew udowodnionym faktom, że roszczenia powódki koncentrują się na nienależytym wykonaniu umowy; 4) naruszenia art. 217 § 1 w związku z art. 227 k.p.c. przez uznanie za zbędne zobowiązania pozwanego do złożenia odpisów pism wskazanych w zestawieniu załączonym do pisma procesowego powódki z 27 sierpnia 2013 r., a tym samym uznanie, że wniosek dowodowy nie dotyczy faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy; 5) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 11<sup>1</sup> k.p. oraz art. 23, art. 24 i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że materiał dowodowy potwierdził, iż działania pozwanego szpitala spowodowały naruszenie jej dóbr osobistych: więzi małżeńskich powódki, więzi z dziećmi, utraty poczucia własnej wartości. Powódka nie mogła identyfikować się z pracodawcą, którego decyzje stały w sprzeczności z dobrem pacjentów. Działania pracodawcy wywołały u powódki ból, cierpienie i poczucie krzywdy. Powódka musiała odejść z pracy i to odejście miało związek z działaniami pracodawcy. Powódka nie miała możliwości wykorzystania zagwarantowanej umową wypoczynku.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 11 września 2014 r. oddalił apelację

powódki.

Przyjmując ustalenia Sądu pierwszej instancji za własne, Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w stopniu wystarczającym do dokładnego ustalenia stanu faktycznego sprawy i sformułowania poprawnych wniosków. Za nietrafne uznał więc zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa procesowego. Sąd odwoławczy podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie Sąd pierwszej instancji dokonał ustaleń na podstawie dokumentów, których treści żadna ze stron nie kwestionowała, oraz zeznań przesłuchanych świadków. Nie ma podstaw do dyskredytowania tych zeznań, to samo odnosi się do zeznań stron. Sąd Okręgowy uznał rozważania Sądu Rejonowego za logiczne, ponieważ nie występowały sprzeczności w zeznaniach stron i świadków w opisie przedstawianych zdarzeń, a odmienności ujawniały się w ich ocenie, która z kolei nie ma decydującego znaczenia, ponieważ ocena przedstawionych zdarzeń należy do sędziowskiego uznania.

Zdaniem Sądu Okręgowego, prawidłowe były również wykładnia i zastosowanie przepisów prawa materialnego. Brak jest podstaw do podzielenia stanowiska powódki i przypisania pozwanemu pracodawcy bezprawnego i zawinionego zaniechania w zakresie nieudzielenia powódce czasu wolnego w zamian za dyżury medyczne, objętego ugodą. Powódka, mimo upomnień ze strony kierownika działu kadr szpitala, nie rozpoczęła wykorzystywania czasu wolnego przewidzianego ugodą bezpośrednio po zawarciu ugody, oświadczając, że uczyni to po okresie intensywnej pracy organizacyjnej. A zatem decyzja powódki w tej kwestii i odłożenie korzystania z dni wolnych na później nie była konsekwencją nacisków pracodawcy, lecz samodzielną decyzją powódki, która z uwagi na pełnioną funkcję kierowniczą miała wpływ na sposób organizowania pracy zakładu, w tym pracy własnej. Od 2008 r. powódka przebywała w podróżach służbowych przez 50 dni; pozwany szpital nigdy nie utrudniał jej wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie przez nią wskazanym, co potwierdza brak złej woli po stronie pracodawcy w kwestii udzielania zgody na skorzystanie z czasu przeznaczonego na wypoczynek i inne zajęcia. Pozwany na wniosek powódki uzupełnił skład osobowy zakładu diagnostyki laboratoryjnej o trzech diagnostów uprawnionych do odbywania dyżurów medycznych, co także przemawia za



wnioskiem, że powódka miała możliwość wykorzystania czasu wolnego przy założeniu, że prawidłowo ustaliłaby harmonogram pracy dla siebie i podległych jej pracowników. Dlatego Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów apelacji, że w okresie, gdy funkcję dyrektora szpitala objęła nowa osoba (od lipca 2010 r.), powódka nie mogła „odebrać” dni wolnych przewidzianych w ugodzie. Przeczy temu okoliczność, że właśnie w czasie sprawowania funkcji dyrektora przez nową osobę wykorzystana większość z 28 dni wolnych „odebranych” na podstawie ugody.

Sąd Okręgowy przypomniał, że roszczenia z art. 448 k.c. zostały ujęte przez ustawodawcę w ramach odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych, co oznacza, że przesłanką odpowiedzialności przewidzianej w art. 448 k.c. jest nie tylko bezprawne, lecz także zawinione działanie sprawcy naruszenia dobra osobistego. Stąd też pokrzywdzony może żądać kompensaty krzywdy wyłącznie od ponoszącego winę (wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2002 r., V CKN 1581/00, OSNC 2004 nr 4, poz. 53). W art. 448 k.c. przewidziano kwalifikowaną postać winy jako przesłankę odpowiedzialności (wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 2006 r., I CSK 81/05, OSP 2007 nr 3, poz. 30). Przesłanką odpowiedzialności na podstawie art. 448 k.c. jest nie tylko bezprawne, lecz także zawinione działanie sprawcy naruszenia dobra osobistego (wyrok Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2008 r., I CSK 319/07, LEX nr 448025). Do przesłanek odpowiedzialności z art. 448 k.c. należy zaliczyć: naruszenie dobra osobistego powodujące szkodę niemajątkową, czyn sprawcy noszący znamiona winy w każdej jej postaci oraz związek przyczynowy między tym czynem i szkodą.

Powódka powołuje się na naruszenie przez pozwanego jej dobra osobistego w postaci prawa do wypoczynku, prawa do życia w rodzinie i utrzymywania więzi rodzinnych oraz godności pracowniczej przez to, że pozwany nie wykonał zobowiązania do udzielenia jej czasu wolnego ustalonego w ugodzie z 4 lipca 2008 r. Z materiału dowodowego wynika jednak, że pozwanemu nie można przypisać bezprawnego i zawinionego zachowania w zakresie nieudzielenia powódce czasu wolnego w zamian za dyżury medyczne. Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka była kierownikiem zakładu diagnostyki laboratoryjnej i to do niej należało ustalanie harmonogramu pracy podległego zakładu, w którym powinna była uwzględnić przysługujące jej dni wolne, o czym wielokrotnie przypominał jej

kierownik działu kadr szpitala. Powódka własną decyzją odkładała wykorzystanie czasu wolnego i własną decyzją angażowała się intensywnie w pracę zawodową, odbywała liczne podróże służbowe, uczestniczyła w dodatkowych akcjach i szkoleniach oraz pracy w samorządzie zawodowym. Z kolei pozwany szpital nigdy nie wyrażał braku akceptacji dla wniosków powódki o czas wolny. W szczególności nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia apelującej, że po objęciu stanowiska przez nową dyrektor wykorzystywanie czasu wolnego było niemożliwe, skoro właśnie od połowy 2010 r. powódka „odebrała” większość z 28 wykorzystanych dni wolnych. Nie bez znaczenia dla oceny stanu faktycznego jest okoliczność, że ugody dotyczące czasu wolnego z innymi pracownikami szpitala były realizowane, co dowodzi, że nie z uwagi na opór strony pozwanej, lecz z uwagi na decyzję samej powódki czas wolny nie był przez nią wykorzystywany.

Sąd Okręgowy nie uznał za bezprawne działań dyrekcji szpitala dotyczących reorganizacji w okresie sprawowania przez powódkę funkcji kierowniczej, co miało według niej stanowić przeszkodę w wykorzystaniu czasu wolnego, ponieważ powódka miała wówczas wpływ na kształtowanie rozkładu czasu pracy, a ponadto wyłącznie z własnej inicjatywy angażowała się w liczne czasochłonne akcje społeczne. Nie wykorzystywała czasu wolnego wynikającego z ugody nie dlatego, że uniemożliwiał jej to pozwany, lecz dlatego, że własną decyzją odłożyła to na czas późniejszy.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości. Skarga została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez niezastosowanie przepisów: art. 11<sup>1</sup> k.p., art. 23, art. 24 i art. 448 oraz 443 k.c. w związku z art. 300 k.p., wskutek przyjętego przez Sąd drugiej instancji błędnego kierunku wykładni przepisów prawa.

Skarżąca wniosła o uchylenie i zmianę w całości zaskarżonego wyroku przez orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji lub innemu równorzędnemu do ponownego rozpoznania, w obu przypadkach z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego.

Zdaniem skarżącej, przyjęty przez Sąd drugiej instancji kierunek wykładni przepisów prawa materialnego jest niewłaściwy, gdyż, w świetle przedstawionego w

skardze orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, samo doprowadzenie do sytuacji, w której wykonywana jest permanentnie praca w godzinach nadliczbowych, w związku z obowiązkiem pełnienia dyżurów medycznych, stanowi wystarczającą podstawę do zasądzenia na rzecz powódki od pozwanego odpowiedniej kwoty pieniężnej tytułem zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych, takich jak m.in. zdrowie.

Skarżąca sformułowała w związku z tym następujące zagadnienia prawne:

1) czy nieudzielenie czasu wolnego od pracy do upływu obowiązującego pracownika okresu rozliczeniowego, w związku z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych wskutek pełnionych dyżurów medycznych, stanowi wystarczającą podstawę do przyznania pracownikowi zadośćuczynienia pieniężnego tytułem naruszenia dóbr osobistych w postaci prawa do wypoczynku, prawa do życia w rodzinie, utrzymywania więzi rodzinnych, wynikającego z art. 11<sup>1</sup> k.p., art. 23 k.c., art. 24 k.c. i art. 448 k.c. oraz art. 443 k.c. w związku z art. 300 k.p., mimo zawarcia przez pracodawcę i pracownika ugody przed sądem, na mocy której pracodawca zobowiązał się udzielić pracownikowi skumulowanego czasu wolnego od pracy w bliżej nieokreślonym terminie, 2) czy rozwiązanie stosunku pracy i powstała wskutek takiego zdarzenia niemożność udzielenia skumulowanego czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych pozbawia pracownika roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych w postaci prawa do wypoczynku, prawa do życia w rodzinie i utrzymywania więzi rodzinnych.

Zdaniem skarżącej, doprowadzenie do sytuacji, w której wykonywana jest permanentnie praca w godzinach nadliczbowych, w związku z obowiązkiem pełnienia dyżurów medycznych, podczas gdy udzielenie skumulowanego okresu czasu wolnego po upływie okresu rozliczeniowego jest niedopuszczalne z uwagi na cel regulacji ochronnych, wskazuje nie tylko na bezprawność działań pracodawcy, lecz także na zasadność roszczeń pracownika. Nie zmienia tego zawarcie ugody w przedmiotowej kwestii, gdyż w istocie treść ugody w tej mierze sprzeciwiałaby się celowi norm ochronnych przewidzianych w prawie pracy. Okoliczność rozwiązania stosunku pracy, jak i sama ugoda, pozostają zatem wtórne wobec uprzedniego naruszenia dóbr osobistych pracownika.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie i

zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego, argumentując swój wniosek stanowiskiem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2013 r., IV CSK 188/13, zgodnie z którym ciężar dowodu winy pozwanego w naruszeniu dóbr osobistych, chociażby w najlżejszej postaci, obciąża powoda dochodzącego świadczenia na podstawie art. 448 k.c. Powódka tymczasem nie wykazała winy strony pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw, które mogłyby doprowadzić do jej uwzględnienia, chociaż większość przedstawionych w niej rozważań prawnych można podzielić, ponieważ wynikają one bezpośrednio z przytoczonych w skardze licznych orzeczeń Sądu Najwyższego. Są one jednak w znacznym stopniu oderwane od podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, dlatego ich znaczenie dla rozpoznanej sprawy i zaskarżonego wyroku jest niewielkie.

Kwestia sposobu kompensowania przez pracodawcę pracy w godzinach nadliczbowych związanych z pełnieniem dyżurów medycznych była jedną z bardziej kontrowersyjnych w orzecznictwie. Rozstrzygnięcie istotnych wątpliwości nastąpiło ostatecznie w dwóch uchwałach Sądu Najwyższego: uchwale składu siedmiu sędziów z 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 247) oraz uchwale z 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07 (OSNP 2008 nr 23-24, poz. 342, OSP 2010 nr 4, poz. 38 z glosą A.Sobczyka). W uchwałach tych przyjęto, że lekarzowi pełniącemu dyżury medyczne w okresie przed 1 stycznia 2008 r. nie służy roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie w razie nieudzielenia przez pracodawcę odpowiednich okresów nieprzerwanego odpoczynku (art. 132 i 133 k.p.) niezależnie od wynagrodzenia wypłaconego z tytułu dyżuru; nie wyłącza to możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń o odszkodowanie lub zadośćuczynienie na zasadach ogólnych. To samo można odnieść do innych pracowników medycznych pełniących dyżury medyczne (powódka nie jest lekarzem, była jednak zatrudniona w szpitalu na stanowisku, które wiązało się z pełnieniem dyżurów medycznych).

W uzasadnieniach obu tych uchwał Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że gdy

w związku z pełnieniem dyżuru medycznego nie tylko zostają przekroczone dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, lecz także doznaje ograniczenia gwarantowany w art. 132 i 133 k.p. czas nieprzerwanego odpoczynku, wówczas pracownikowi przysługują roszczenia przewidziane w art. 24 k.c. w związku z art. 448 k.c., w tym roszczenie o zadośćuczynienie za naruszenie (zagrożenie) dóbr osobistych. Normy wprowadzone do art. 132-133 k.p. stanowią wyraz dostosowania polskich przepisów o czasie pracy do postanowień dyrektyw: (1) dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE. L z 1993 r., nr 307, poz. 18, Dz.U.UE-sp z 2005 r., nr 2, poz. 197), zmienionej dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. (Dz.U.UE. L z 2000 r., nr 195, poz. 41, Dz.U.UE-sp z 2004 r., nr 4, poz. 27) oraz (2) dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.U.UE. L z 2003 r., nr 299, poz. 9, Dz.U.UE-sp z 2005 r., nr 4, poz. 381). Dyrektywa 2003/88/WE, która weszła w życie 2 sierpnia 2004 r., jest w istocie jednolitym tekstem dyrektywy 93/104/WE ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 2000/34/WE.

Zgodnie z art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k.p., pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku oraz w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Jedyną sankcją przewidzianą bezpośrednio w Kodeksie pracy za naruszenie przepisów o nieprzerwanym odpoczynku jest kara grzywny, której zgodnie z art. 281 pkt 5 k.p. podlega pracodawca dopuszczający się takiego naruszenia. Kodeks pracy nie zawiera natomiast żadnej normy, z której wynikałby określone uprawnienia pracownicze do stosownej rekompensaty za naruszenie prawa do odpoczynku. Sąd Najwyższy w wyroku z 6 czerwca 2006 r., I PK 263/05 (Monitor Prawa Pracy 2006 nr 9, s. 489), wyraził pogląd, że skoro art. 17 dyrektywy 93/104/WE (obecnie dyrektywy 2003/88/WE) dopuścił możliwość odstępstwa od zasad dotyczących dobowego i tygodniowego odpoczynku między innymi w odniesieniu do świadczenia usług medycznych w szpitalach (ust. 2 pkt 1 lit. d), pod warunkiem, że pracownikom zapewniono równoważne okresy odpoczynku, to

ograniczenie gwarantowanego w art. 132 i 133 k.p. czasu nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego rekompensowane powinno być równoważnymi wyrównawczymi okresami przerw w pracy. W przypadku pracowników medycznych istnieje problem dotyczący granic czasowych wykorzystania niezrealizowanego prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Powstaje pytanie, czy granice te wyznacza okres przedawnienia roszczenia o udzielenie czasu odpoczynku (czasu wolnego), czy też znajdują tu zastosowanie inne ograniczenia. Odpowiedź na nie wynika z celu unormowań art. 132 i 133 k.p. Celem tym jest ustanowienie minimalnych wymagań higieny i bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do organizacji czasu pracy w związku - między innymi - z dobowymi i tygodniowymi okresami odpoczynku pracownika. Regulacje te mają prewencyjny charakter, co przejawiać się powinno w zmniejszeniu, na ile to tylko możliwe, kumulowania okresów pracy bez stosowania koniecznych okresów odpoczynku, przy czym okresy odpoczynku muszą przypadać bezpośrednio po okresach pracy, których wyrównaniu służą, w celu zapobieżenia przemęczeniu i przeciążeniu pracownika w następstwie kumulacji następujących po sobie okresów pracy. Podważa to interpretację art. 132 i 133 k.p. pozwalającą na kumulowanie wszystkich niewykorzystanych przez pracownika okresów odpoczynku i przyznanie mu po dłuższym (długim) okresie pracy czasu wolnego, stanowiącego sumę niewykorzystanych okresów odpoczynku.

Odniesienie powyższych rozważań do sytuacji powódki podważa sens i dopuszczalność zawarcia ugody sądowej z 4 lipca 2008 r. Można zgodzić się z pełnomocnikiem powódki, że zawarcie ugody w przedmiocie udzielenia skumulowanego czasu wolnego w znacznym rozmiarze (w rozpoznawanej sprawie 1.262 godzin) w bliżej nieokreślonej przyszłości sprzeciwia się celowi norm ochronnych przewidzianych w prawie pracy, których celem jest ochrona zdrowia pracownika. Można również z tego punktu widzenia krytycznie odnieść się zarówno do samego faktu zawarcia ugody z 4 lipca 2008 r., jak i do jej treści (nie jest na przykład jednoznaczne postanowienie ugody, zgodnie z którym wyczerpuje ona wszelkie roszczenia powódki „w zakresie wynikającym z pozwu”, nie wiadomo, w jakim czasie pozwany pracodawca miał udzielić powódce czasu wolnego, nie wiadomo czy miał to być czas wolny od pracy bez wynagrodzenia, czy

wynagradzany itd.). Podkreślenia wymaga jednak, że skarga kasacyjna nie zawiera zarzutów kwestionujących sam fakt zawarcia ugody sądowej oraz jej treść, nie podważa się w skardze zgodności ugody z prawem lub zasadami współżycia społecznego (art. 58 k.c.) ani jej skuteczności prawnej, w tym wpływu na wzajemne relacje prawne stron (związane z powagą rzeczy ugodzonej – *res transacta*).

W uchwale z 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, Sąd Najwyższy przyjął, że z orzecnictwa ETS (obecnie TSUE) wynika zasada wykorzystania okresów nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego w naturze. Skoro celem dyrektywy 93/04/WE (2003/88/WE) jest zagwarantowanie skutecznej ochrony zdrowia pracowników, to jedynie właściwą wykładnią jej postanowień jest interpretacja przewidująca rzeczywiste udzielanie pracownikom minimalnego okresu odpoczynku. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że dyrektywa 2003/88/WE w art. 16 wprowadziła możliwość ustanowienia przez państwa członkowskie w odniesieniu do tygodniowych okresów odpoczynku maksymalnych okresów rozliczeniowych (okres rozliczeniowy nieprzekraczający 14 dni), natomiast nie przewidziała takiego rozwiązania w celu stosowania art. 3 dyrektywy o dobowym okresie wypoczynku. Oznacza to, że w ocenie prawodawcy europejskiego okresy odpoczynku dobowego spełniają swoją rolę, jeżeli są rzeczywiście wykorzystywane jako wypoczynek dobowy, bezpośrednio w tej dobie, której dotyczy prawo do odpoczynku. Propozycje, według których w razie nieprzestrzegania przez pracodawcę reguły odpoczynku dobowego pracownikowi należy się czas wolny (bezpłatny) za cały okres, w którym świadczył dyżury medyczne bez rekompensowania mu ich czasem wolnym w ramach odpoczynku dobowego, ograniczony ewentualnie jedynie okresem przedawnienia, pozostawałyby w sprzeczności z celem dyrektyw podkreślanym w orzecnictwie ETS (TSUE). Zasadą powinno być wykorzystywanie przez pracownika czasu odpoczynku (dobowego i tygodniowego) zgodnie z art. 132 k.p. i 133 k.p. Nierespektowanie przez pracodawcę tej zasady tylko wtedy uzasadnia udzielenie pracownikowi równoważnego okresu odpoczynku, jeżeli odpoczynek ten będzie spełniał przypisaną mu rolę ochronną – w odniesieniu do zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Roli takiej nie spełnia skumulowany okres odpoczynku, po długim okresie czasu pracy. Można co najwyżej rozważać prawo pracownika do „odebrania” w

naturze niewykorzystanego okresu odpoczynku w niedługim czasowo okresie rozliczeniowym, wtedy bowiem czas wykorzystany na odpoczynek (w relacji do czasu przepracowanego w tym okresie rozliczeniowym) będzie miał szanse zrekompensować odstępstwo od zasad wyrażonych w art. 132 k.p. i 133 k.p. w sposób zgodny z celami dyrektywy. Mógłby to być np. okres nieprzekraczający 6 miesięcy, gdyby posiłkować się art. 17 dyrektywy 2003/88/WE.

Również w licznych późniejszych wyrokach, wydanych po podjęciu uchwał z 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 (OSNP 2008 nr 17-18, poz. 247) oraz z 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07 (OSNP 2008 nr 23-24, poz. 342), Sąd Najwyższy jednoznacznie wypowiedział się, że równoważny czas wolny należy się pracownikowi tylko wówczas, gdy sąd pracy orzeka o nim zanim upłynie okres rozliczeniowy. Po upływie okresu rozliczeniowego właściwą rekompensatą dla pracownika za naruszenie jego prawa do odpoczynku (naruszenia art. 3 lub art. 5 dyrektywy 2003/88/WE albo art. 132 lub art. 133 k.p.) jest odszkodowanie (jeśli pracownik poniósł szkodę majątkową) lub zadośćuczynienie (za rozstrój zdrowia wywołany pracą bez wypoczynku ponad siły fizyczne i psychiczne pracownika) albo inne instrumenty ochrony dóbr osobistych przewidziane w art. 24 k.c., ponieważ praca bez nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego jest oczywistym zagrożeniem dla dobra osobistego pracownika w postaci zdrowia (wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 2009 r., II PK 26/09, LEX nr 533037). W razie nieudzielenia pracownikowi czasu odpoczynku w wymiarze wynikającym z art. 3 i art. 5 dyrektywy 2003/88/WE 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. 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. (wyroki Sądu Najwyższego z 11 sierpnia 2009 r.: III PK 21/09, LEX nr 560861 oraz III PK 22/09, LEX nr 578139). W razie nieudzielenia odpowiednich okresów odpoczynku pracownik może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia na zasadach ogólnych (czyli na podstawie Kodeksu cywilnego). Pracownik, któremu pracodawca nie udzielił obligatoryjnych godzin odpoczynku (art. 132 i 133 k.p.), nie ma roszczenia o



ekwiwalent pieniężny na podstawie stosowanych odpowiednio art. 171 i 172 k.p., mimo że stosunek pracy został rozwiązany. Roszczenia o zadośćuczynienie i odszkodowanie (art. 24 i 471 k.c.) z tytułu nieudzielenia pracownikowi obowiązkowych godzin odpoczynku (art. 132 i 133 k.p.) nie są roszczeniami alternatywnymi w rozumieniu art. 477<sup>1</sup> k.p.c. w stosunku do roszczenia o udzielenie skumulowanych dni wolnych z tego tytułu (wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2009 r., III PK 33/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 120). 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 względzie, że uregulowane w dyrektywach i transponowane do Kodeksu pracy okresy odpoczynku służą regeneracji sił pracownika w okresach dobowych i tygodniowych, należy uznać, że upływ czasu czyni niemożliwym wykonanie świadczenia polegającego na udzieleniu czasu wolnego. Niemożliwość ma przy tym charakter obiektywny. Jednocześnie nie dochodzi jednak do wygaśnięcia zobowiązania na podstawie art. 475 § 1 k.c., gdyż dłużnik (pracodawca) ponosi odpowiedzialność na nieudzielenie czasu wolnego w przewidzianych prawem terminach (wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 2009 r., II PK 110/09, LEX nr 558295). Jeżeli pracodawca nie zapewni pracownikowi dobowego lub tygodniowego odpoczynku od pracy, pracownik może żądać zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych (wyrok Sądu Najwyższego z 18 sierpnia 2010 r., II PK 228/09, LEX nr 599822, OSP 2011 nr 9, poz. 89 z glosą J.Jankowiaka). 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 Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. 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. Prawo

pracownika do odpoczynku może być uznane za dobro osobiste, odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 189).

Przytoczone najważniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące możliwości dochodzenia przez pracownika zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych w związku z naruszeniem przez pracodawcę prawa pracownika do odpoczynku (gwarantowanego odpoczynku dobowego i tygodniowego) jednoznacznie przesądzają, że nieudzielenie czasu wolnego od pracy do upływu obowiązującego pracownika okresu rozliczeniowego, w związku z wykonywaniem pracy w godzinach ponadnormatywnych wskutek pełnionych dyżurów medycznych, stanowi wystarczającą podstawę do przyznania pracownikowi zadośćuczynienia pieniężnego tytułem naruszenia dóbr osobistych w postaci prawa do odpoczynku, na podstawie art. 11<sup>1</sup> k.p. oraz art. 23, art., 24 k.c. i art. 448 k.c. Gdyby powódka dochodziła tak sformułowanego roszczenia, należałoby przyjąć, że ma ono podstawę prawną w przytoczonych przepisach i jest uzasadnione – w razie ustalenia, że faktycznie pełniła dyżury medyczne i nie otrzymała za nie w odpowiednim czasie (w okresie rozliczeniowym) czasu wolnego.

Powódka wybrała jednak inną drogę – w pozwie z 13 grudnia 2007 r. (w sprawie V P .../07) domagała się zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia w kwocie 18.000 zł za pracę w godzinach nadliczbowych (za dyżury medyczne) oraz nakazania pozwanemu udzielenia jej 312 płatnych godzin wolnych od pracy. Następnie zmieniła swoje roszczenie i domagała się czasu wolnego od pracy. W dniu 4 lipca 2008 r. strony zawarły ugodę przed sądem, zgodnie z którą pozwany zobowiązał się udzielić powódce czasu wolnego w wymiarze 1.262 godzin. W ugodzie stwierdzono również, że wyczerpuje ona wszelkie roszczenia powódki „w zakresie wynikającym z pozwu”. To niejednoznaczne sformułowanie może być różnie interpretowane. W rozpoznawanej sprawie powódka domagała się zadośćuczynienia za naruszenie jej dóbr osobistych, jednak od początku jednoznacznie wiązała to roszczenie z niewykonaniem przez stronę pozwaną ugody sądowej z 4 lipca 2008 r. (w sprawie V P .../07), w której pozwany pracodawca zobowiązał się do udzielenia jej 1.262 godzin czasu wolnego w zamian za dyżury medyczne, jednak do czasu rozwiązania stosunku pracy, co nastąpiło 30

kwietnia 2011 r., nie udzielił powódce czasu wolnego w takim wymiarze. Podstawę faktyczną roszczeń powódki jednoznacznie stanowiło to, co się wydarzyło po zawarciu ugody z 4 lipca 2008 r., a nie to, co miało miejsce przed jej zawarciem.

Domaganie się przez powódkę udzielenia jej skumulowanego okresu odpoczynku (w sprawie V P .../07 powódka domagała się ostatecznie udzielenia jej czasu wolnego za pełnienie dyżurów medycznych w latach 2004-2007) było problematyczne. Sąd Rejonowy dopuścił jednak do zawarcia ugody z 4 lipca 2008 r. (w sprawie V P .../07) prawdopodobnie dlatego, że nie było mu znane uzasadnienie uchwał Sądu Najwyższego z 13 marca 2008 r., I PZP 11/07 i z 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07, a na pewno nie znał (bo nie mógł znać) motywów przytoczonych wcześniej wyroków Sądu Najwyższego wydanych w latach 2009-2011. Wynika z nich, że nieudzielenie pracownikowi przez pracodawcę przewidzianych prawem okresów odpoczynku bezpośrednio po okresach intensywnej pracy stanowi naruszenie jego obowiązków ze stosunku pracy. Przepisy Kodeksu pracy wprowadzające minimalne normy odpoczynku mają na celu ochronę zdrowia pracownika. Skoro zdrowie stanowi dobro chronione powszechnie, wyrządzenie szkody na zdrowiu stanowi czyn niedozwolony, co pozwala na ubieganie się o zadośćuczynienie na podstawie art. 448 k.c. Jednocześnie Kodeks cywilny w art. 23 zawiera przykładowy katalog dóbr osobistych człowieka, obejmujący między innymi zdrowie. Prawa osobiste, odnoszące się do poszczególnych dóbr osobistych, w tym prawo do zdrowia mają charakter praw podmiotowych bezwzględnych, co oznacza, że uprawniony może żądać od każdego podmiotu nienaruszania sfery jego dóbr osobistych. Przewidziane w art. 132 i 133 k.p. prawo do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego stanowi element prawa do ochrony zdrowia pracownika. Istnieje ścisły związek między prawem do ochrony zdrowia pracownika a regulacjami dyrektyw w zakresie czasu pracy, szczególnie w przedmiocie prawa do odpoczynku. Ochrona przewidziana w art. 24 k.c. przysługuje nie tylko w razie dokonanego naruszenia, lecz także w razie zagrożenia naruszenia dobra osobistego cudzym działaniem. Spośród środków ochrony dóbr osobistych istotne znaczenie ma możliwość dochodzenia przez uprawnionego zadośćuczynienia pieniężnego (art. 448 k.c.). Dla zasądzenia zadośćuczynienia nie wystarczy jednak

ustalenie bezprawności naruszenia (zagrożenia) dobra osobistego, lecz konieczne jest ustalenie działania zawinionego, przynajmniej winy nieumyślnej w jej najłżejszej postaci.

Powyższe rozważania nie prowadzą jednak do uwzględnienia skargi kasacyjnej. Powódka nie wystąpiła bowiem w rozpoznawanej sprawie z roszczeniem o zadośćuczynienie za naruszenie przez pracodawcę w latach 2004-2007 jej prawa do odpoczynku przez nieudzielenie jej w tym okresie czasu wolnego bezpośrednio po dyżurach medycznych – w taki sposób, aby zagwarantować jej prawo do nieprzerwanego odpoczynku dobowego (art. 132 k.p.) i tygodniowego (art. 133 k.p.). Powódka wystąpiła natomiast o zadośćuczynienie za niewywiązanie się przez pracodawcę z zawartej z nią ugody sądowej z 4 lipca 2008 r. Sąd Okręgowy nie ustalał w związku z tym ani nie rozważał przesłanek odpowiedzialności strony pozwanej za wydarzenia z lat 2004-2007. Oceniał natomiast – zgodnie z podstawą faktyczną roszczenia – zachowanie strony pozwanej już po zawarciu ugody (czyli poczynając od lipca 2008 r.) i doszedł do usprawiedliwionego ustalonymi okolicznościami faktycznymi wniosku, że niewykonanie ugody (niewykorzystanie przez powódkę czasu wolnego) wynikało z decyzji samej powódki, ponieważ strona pozwana nie sprzeciwiała się wykorzystywaniu przez nią czasu wolnego, udzielała jej tego czasu na każde żądanie, kierowała do powódki (przez kierownika działu kadr) wielokrotne upomnienia co do konieczności wykorzystania czasu wolnego. Oddalenie powództwa miało uzasadnienie w braku wykazania przez powódkę po stronie pozwanego szpitala zawinionego czynienia przeszkód w wykonaniu ugody. A to niewykonanie ugody miało stanowić podstawę faktyczną roszczenia o zadośćuczynienie.

Należy przypomnieć, że sąd rozstrzyga sprawę cywilną w granicach zgłoszonego przez powoda roszczenia (art. 321 § 1 k.p.c.). Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Związanie sądu przy wyrokowaniu żądaniem powoda (*ne eat iudex ultra petita partium*) jest wyrazem obowiązywania w postępowaniu cywilnym zasady dyspozytywności, zgodnie z którą to powód decyduje nie tylko o wszczęciu postępowania, lecz także o zakresie rozstrzygnięcia sprawy. Żądanie powoda

powinno być dokładnie określone w pozwie (art. 187 § 1 k.p.c.), ale może również zostać zmienione w toku postępowania (art. 193 k.p.c.). Granice rozpoznania sprawy wyznacza jednak nie tylko samo żądanie (w rozpoznawanej sprawie – żądanie zasądzenia kwoty 30.000 zł tytułem zadośćuczynienia), lecz także przytoczone przez powoda okoliczności faktyczne uzasadniające to żądanie. Te okoliczności (uzasadnienie faktyczne żądania) powód może przedstawić w pozwie lub później w toku postępowania, nie później jednak niż do zamknięcia rozprawy przed sądem pierwszej instancji, ponieważ zmiana okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie (czyli zmiana podstawy faktycznej powództwa) jest niedopuszczalna w postępowaniu apelacyjnym, stanowiłaby bowiem wystąpienie z nowym (innym) żądaniem niż to, które było przedstawione pod osąd sądu pierwszej instancji (art. 383 k.p.c.).

Niedopuszczalność wyrokowania co do przedmiotu nieobjętego żądaniem oznacza niemożność objęcia rozstrzygnięciem innych roszczeń niż przedstawione przez powoda, np. obok żądanego przez powoda odszkodowania za szkodę majątkową sąd nie może zasądzić zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, jeśli powód nie zgłaszał takiego żądania, chociażby z okoliczności sprawy wynikało, że takie roszczenie mu przysługuje. Zakaz zasądzania ponad żądanie oznacza, że sąd jest związany określonym przez powoda zakresem roszczenia (np. określoną przez powoda kwotą), nawet jeśli z okoliczności wynika, że przysługuje mu roszczenie w większym rozmiarze. Związanie sądu żądaniem oznacza również związanie przedstawionym przez powoda uzasadnieniem faktycznym (podstawą faktyczną) jego roszczeń. Sąd nie może sam ustalać faktów niepowołanych przez powoda na uzasadnienie dochodzonych roszczeń, nawet jeżeli pewne okoliczności wynikają z przeprowadzonych dowodów (np. złożonych przez powoda dokumentów). Stanowiłoby to zaprzeczenie podstawowych zasad procesu cywilnego. To powód określa podstawę faktyczną swoich roszczeń.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy przewodniczący ma obowiązek pouczyć pracownika o roszczeniach, które wynikają z przytoczonych przez niego faktów (art. 477 zdanie drugie k.p.c.). Dzięki temu pracownik może odpowiednio zmienić (zmodyfikować) swoje powództwo (art. 193 k.p.c.). W skardze kasacyjnej wniesionej w imieniu powódki nie zarzucono

naruszenia tego przepisu.

Określone w pozwie żądanie jest zindywidualizowane przytoczonymi przez powoda okolicznościami faktycznymi (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Powód ma obowiązek przedstawić twierdzenia faktyczne i powołać dowody adekwatne do tych twierdzeń. Zgodnie z zasadą *iura novit curia* powód nie ma natomiast obowiązku przytoczenia podstawy prawnej dochodzonego roszczenia. Kwalifikacja prawna dochodzonego roszczenia należy do sądu, ale nie można wykluczyć, że powołanie przez stronę określonej normy prawa materialnego jako mającej stanowić podstawę rozstrzygnięcia o tym roszczeniu wiąże sąd w tym sensie, że stanowi uzupełnienie okoliczności faktycznych określających żądania pozwu (art. 321 § 1 w związku z art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Podkreślenia wymaga, że powódka była w rozpoznawanej sprawie od samego początku reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem należało przyjąć, że powództwo było konstruowane (także od strony faktycznej) z pełną świadomością, czego powódka się domaga i co jest podstawą faktyczną jej roszczeń. Twierdzenia faktyczne powódki i zgłoszone przez nią wnioski dowodowe dotyczyły niewykonania ugody sądowej z 4 lipca 2008 r. i przyczyn jej niewykonania. Nie dotyczyły pełnienia przez powódkę dyżurów medycznych w latach 2004-2007 przed zawarciem ugody sądowej.

Oparcie wyroku na podstawie faktycznej niepowołanej przez powoda jest orzeczeniem ponad żądanie w rozumieniu art. 321 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2005 r., II CK 556/04, OSNC 2006, nr 2, poz. 38). Żądanie powództwa określa nie tylko jego przedmiot, lecz również jego podstawa faktyczna. Zasądzenie sumy pieniężnej, która wprawdzie mieści się w granicach kwotowych powództwa, lecz z innej podstawy faktycznej, stanowi orzeczenie ponad żądanie. Wyrok uwzględniający powództwo na zasadzie faktycznej, na której powód ani w pozwie, ani w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji nie opierał powództwa, stanowi zasądzenie ponad żądanie (wyrok Sądu Najwyższego z 24 stycznia 1936 r., C II 1770/35, PPIA 1936, nr 2, poz. 148). Sąd nie może uwzględnić roszczenia na innej podstawie faktycznej niż wskazana w pozwie (wyrok Sądu Najwyższego z 29 października 1993 r., I CRN 156/93, niepubl.). Podstawą wyrokowania – także w granicach nieprzekraczających żądania powoda

– nie mogą być okoliczności faktyczne, nawet jeżeli zostały one przytoczone w toku procesu przez stronę pozwaną, jeżeli powód nie objął ich następnie swoimi twierdzeniami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2008 r., III CSK 17/08, LEX nr 424385). Sąd nie może uwzględnić roszczenia powoda na innej podstawie niż podstawa faktyczna powoływana przez powoda w pozwie i w toku postępowania. Powód może przedstawić nowe uzasadnienie faktyczne i prawne swojego żądania w toku postępowania, jeżeli jednak tego nie uczyni, pozostaje aktualne uzasadnienie faktyczne żądania przedstawione w pozwie. Po wskazaniu nowego uzasadnienia dochodzonego roszczenia powód może podtrzymać żądanie zapłaty określonej kwoty pieniędzy.

Skarżąca domagała się w pozwie zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kwoty 30.000 zł wraz z odsetkami tytułem zadośćuczynienia. Przedstawiła przy tym następujące uzasadnienie tego żądania: Powódka była pracownikiem pozwanego od 28 września 1989 r. do 30 kwietnia 2011 r. W okresie zatrudnienia pełniła dyżury medyczne. Pozwem z 21 listopada 2007 r. wystąpiła do sądu pracy o zasądzenie od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za pełnione dyżury medyczne oraz o udzielenie płatnych dni wolnych od pracy. Postępowanie zakończyło się ugodą sądową zawartą 4 lipca 2008 r. (w sprawie V P .../07), w której pozwany zobowiązał się do udzielenia powódce 1.262 godzin czasu wolnego. Ugoda została zawarta po ustaleniu przez pozwanego ilości zaległego czasu wolnego należnego powódce. Liczba 1.262 godzin odpowiadała około 158 dniom wolnym od pracy. Pozwany po zawarciu ugody, na podstawie której zobowiązał się udzielić powódce 1.262 godzin czasu wolnego, nie stworzył odpowiednich warunków do zrealizowania przez nią tego uprawnienia. Pozwany wykonał tylko częściowo zobowiązanie z zawartej ugody. Dlatego powódka pismami z 12 maja 2011 r. i z 9 lipca 2012 r. wezwała pozwanego do zrekompensowania szkody – wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystane dni wolne. Niewywiązanie się z zawartej ugody, nieudzielenie powódce czasu na odpoczynek i dokładanie jej nowych obowiązków było działaniem bezprawnym, naruszającym przepisy prawa pracy. Brak możliwości wykorzystania przez powódkę dni wolnych (jako czasu odpoczynku) doprowadził do jej krzywdy w postaci ograniczenia czasu spędzonego z rodziną, możliwości wykorzystania go na zajęcia inne niż związane z pracą oraz

narastającego zmęczenia.

Jak wynika z przytoczonego uzasadnienia pozwu (przedstawionych przez powódkę okoliczności faktycznych stanowiących podstawę faktyczną powództwa – art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.) jej roszczenie o zasądzenie zadośćuczynienia było jednoznacznie wiązane z niewykonaniem przez pozwanego szpitala ugody zawartej 4 lipca 2008 r. w sprawie V P .../07. Również dalsze twierdzenia faktyczne i wnioski dowodowe powódki koncentrowały się wokół przyczyn niewykorzystania przez nią czasu wolnego objętego ugodą sądową (pismo przygotowawcze z 27 sierpnia 2013 r. – k. 50-51, oświadczenie pełnomocnika powódki w protokole rozprawy z 4 października 2013 r. – k. 68). Całe postępowanie dowodowe – z wniosków dowodowych powódki – koncentrowało się wokół zdarzeń z okresu po zawarciu ugody sądowej z 4 lipca 2008 r. Podstawą faktyczną roszczeń powódki było nieudzielenie jej przez stronę pozwaną czasu wolnego wynikającego z ugody. Również w apelacji – poza wyeksponowaniem wątków faktycznych związanych z podjęciem i prowadzeniem w 2010 r. wielomiesięcznej kontroli w zakładzie diagnostyki laboratoryjnej po objęciu dyrekcji szpitala przez nową dyrektor – nie zmieniła się podstawa faktyczna roszczenia o zadośćuczynienie. Nadal podstawę tę stanowiło niewykorzystanie przez powódkę czasu wolnego zagwarantowanego ugodą sądową, co naruszyło jej prawo do wypoczynku, a główny zarzut apelacji sprowadzał się do tego, że pozwany nie wykonał warunków ugody w zakresie udzielenia powódce czasu wolnego, chociaż takie zobowiązanie wynikało wprost z ugody.

Podstawa faktyczna zgłoszonego roszczenia determinowała zakres prowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego oraz dokonanych przez ten Sąd ustaleń faktycznych. Podobnie zarzuty apelacji wyznaczyły zakres rozpoznania sprawy przez Sąd Okręgowy w odniesieniu do zakreślonej przez powódkę podstawy faktycznej roszczenia. Istotne jest to, że powódka od początku procesu była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem zakreślona przez nią podstawa faktyczna roszczenia o zadośćuczynienie była – jak należy zakładać – świadomie i celowo wybrana i opisana w pozwie oraz w późniejszych oświadczeniach powódki (jej pełnomocnika), także w apelacji.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powódki odwołuje się do zupełnie innych



okoliczności faktycznych – a mianowicie bezpośrednio i wprost do naruszenia dóbr osobistych powódki przez nieudzielenie jej przez pracodawcę czasu wolnego w zamian za dyżury medyczne w latach 2004-2007 w okresie przed zawarciem ugody sądowej. Dopiero w skardze kasacyjnej powódka kwestionuje samą ugodę sądową – jej zgodność z prawem, zasadność, możliwość udzielenia pracownikowi czasu wolnego w tak znacznym wymiarze (1.262 godzin czyli 158 dni) długo po upływie okresów rozliczeniowych, chociaż jednocześnie nie powołuje przepisów prawa materialnego, które mogłyby stanowić podstawę kontroli zgodności z prawem tej ugody (w związku z art. 58 k.c.). W przypadku skargi kasacyjnej, w której nie zgłoszono zarzutów naruszenia prawa procesowego, wiążące są także ustalenia faktyczne sądów obydwu instancji (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.) – w ich granicach należy oceniać zasadność zarzutów skargi kasacyjnej. Ustalenia te nie dotyczyły zaś tego, co jest przedstawiane w skardze kasacyjnej jako uzasadnienie żądań powódki. Zasadnicza rozbieżność między przedstawionym w skardze kasacyjnej nowym uzasadnieniem faktycznym (nie tylko prawnym) roszczeń powódki a podstawą faktyczną powództwa i podstawą faktyczną rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego wymaga bardzo wyraźnego podkreślenia.

Powódka w rozpoznawanej sprawie od początku, czyli od chwili wniesienia pozwu, nie domagała się rekompensaty za naruszenie jej dóbr osobistych (w tym zdrowia) w związku z nieudzieleniem jej czasu wolnego za dyżury medyczne pełnione po 4 lipca 2008 r. albo za obciążenie jej licznymi obowiązkami po objęciu przez nią stanowiska kierownika zakładu diagnostyki laboratoryjnej. Dlatego przedstawione przez nią twierdzenia faktyczne i zgłoszone dowody dotyczące wielomiesięcznej kontroli laboratorium w 2010 r. po objęciu stanowiska dyrektora szpitala przez nową dyrektor oraz stresu, jaki w związku z tym przeżywała i który doprowadził ją ostatecznie do decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron, były nieadekwatne do podstawy faktycznej jej roszczenia. Nie domagała się bowiem ani czasu wolnego, ani zadośćuczynienia za nieudzielenie jej czasu wolnego za dyżury medyczne pełnione po dacie zawarcia ugody sądowej z 4 lipca 2008 r., a w szczególności nie domagała się zadośćuczynienia za intensywną pracę i brak wypoczynku w okresie od lipca 2010 r. Tych dyżurów nie obejmowała przecież ugoda zawarta dwa lata wcześniej. Powódka domagała się jednoznacznie

zadośćuczynienia za niewykonanie przez pozwaną szpitala ugody sądowej z 4 lipca 2008 r.

W tej sytuacji należało przyjąć, że od początku procesu w rozpoznawanej sprawie powódka nie domagała się zadośćuczynienia za naruszenie jej dóbr osobistych w związku z nieudzieleniem jej czasu wolnego w odpowiednim okresie rozliczeniowym za dyżury medyczne pełnione w okresie objętym pozwem w sprawie V P .../07, czyli w okresie od czerwca 2004 r. do grudnia 2007 r. (prawdopodobnie ten okres został objęty ugodą sądową, chociaż nie wynika to jednoznacznie z bardzo lakonicznej treści ugody z 4 lipca 2008 r.). Stanowiło to zasadniczą przyczynę oddalenia skargi kasacyjnej. Argumentacja prawna w niej zawarta jest w pełni słuszna (odwołuje się do dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego), jednak jest nieadekwatna do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, niezakwestionowanej w jakimkolwiek stopniu w skardze.

Z tych względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

kc