

Sygn. akt XP 1034/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Aleksandra Barańska

po rozpoznaniu w dniu 15 stycznia 2014 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: O. A. Z. Z.w W., działającego na rzecz pracowników D. R. Ś. i B. P.

przeciwko S. P. S. K. (...)we W.

o wynagrodzenie

I. oddala powództwo;

II. odstępuje od obciążania strony powodowej kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną;

III. nieuiszczone przez stronę powodową koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Strona powodowa – O. A. Z. Z.w W. – działający na rzecz pracowników: D. R. Ś. oraz B. P. pozwem z dnia 5 listopada 2007 r. (data prezentaty), uzupełnionym pismem z dnia 26 listopada 2007 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, S. P. S. K. NR 1 we W., wniosła o zasądzenie na rzecz pracowników kwot skapitalizowanego (na dzień 10 listopada 2007 r.) wynagrodzenia w kwocie po 43.496,00 zł za okres od października 2004 r. do października 2007 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonych od dnia 11 listopada 2007 r. do dnia zapłaty.

Na uzasadnienie swojego powództwa strona powodowa podniosła, iż pracownicy na rzecz których zostało wytoczone powództwo są lekarzami o wysokich kwalifikacjach zawodowych zatrudnionymi u strony pozwanej. Strony wiąże formalnie stosunek prawny zatrudnienia w wymiarze 1/18 etatu za wynagrodzeniem rzędu kilkudziesięciu złotych miesięcznie. Wynagrodzenie to jest rażąco nieekwiwalentne (niegodziwe) do rodzaju, ilości, jakości oraz kwalifikacji pracownika i sprzeczne z art. 13 i 78 Kodeksu pracy.

Zatrudnienie w wymiarze 1/18 jest fikcją, ponieważ realnie odbywa się świadczenie pracy w wymiarze rzędu 4-5 godzin dziennie (od godz. 8 do 13), gdyż tyle czasu obejmuje zakres wykonywanych świadczeń. Szczegółowo czynności obejmują: zbieranie wywiadów od pacjentów, badanie ginekologiczne, badanie ultrasonograficzne, zabiegi ginekologiczne, operacje położnicze, konsultacje także pacjentów z innych klinik, sporządzanie wypisów oraz prowadzenie dokumentacji, wizyty lekarskie. Adekwatnym wynagrodzeniem jest kwota 1000 zł brutto miesięcznie (k. 2, 15).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana – S. P. S. K. NR 1 we W. – wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powodów kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana podała, że z prawa do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.) pracownik nie może wywodzić roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia za pracę poza żądaniem jego wyrównania do poziomu wynagrodzenia minimalnego. Podała, że również przepis art. 78 k.p. nie może stanowić podstawy domagania się przez pracownika wyższego wynagrodzenia. Przepisy te określają podstawowe kryteria ustalania wynagrodzenia za pracę w nawiązaniu do konstytucyjnego zakazu dyskryminacji w życiu gospodarczym (art. 32 ust. 2 Konstytucji) oraz konstytucyjnej zasady równego prawa kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, awansów, a w szczególności do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości (art. 33 ust. 2 Konstytucji). Wynagrodzenie pracownika określone jest w umowie o pracę zawartej w oparciu o przepisy płacowe obowiązujące u danego pracodawcy. Przepisy art. 78 k.p. nie mogą być podstawą domagania się przez pracownika wyższego wynagrodzenia, jeżeli w umowie ustalono je z przepisami płacowymi respektującymi wskazane zasady konstytucyjne i podstawowe zasady prawa pracy. Naruszenie tych zasad może być podstawą do uznania nieważności przepisu płacowego. W żadnym jednak wypadku powołane przepisy art. 13 i 78 k.p. nie mogą samodzielnie stanowić podstawy roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia.

Z ostrożności procesowej pozwana podniosła, że zatrudnia pracowników na rzecz których powód wytoczył powództwo, w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pozwana zatrudnia lekarzy akademickich w wykonaniu Porozumienia zawartego w dniu 20.10.1999 r. z Rektorem A. M. we W. i udziela świadczeń zdrowotnych w ramach powszechnego systemu ubezpieczeń zdrowotnych w powiązaniu z działalnością dydaktyczno – naukową Uczelni wypełniając swój obowiązek zawarty w art. 112 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164 poz. 1365 ze zm.).

Zgodnie z art. 112 „nauczyciele akademicy zatrudnieni w uczelni medycznej lub innej uczelni prowadzącej działalność w dziedzinie nauk medycznych uczestniczą w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w szpitalach klinicznych lub oddziałach innych zakładów opieki zdrowotnej (szpitali), udostępnionych tym uczelniom na zasadach określonych w przepisach o zakładach opieki zdrowotnej. W udzielaniu świadczeń zdrowotnych, o których mowa wyżej, nauczyciele akademicy uczestniczą na podstawie odrębnej umowy zawartej ze szpitalem klinicznym albo innym zakładem opieki zdrowotnej (szpitalem)”.

Zgodnie z treścią umów o pracę zawartych z pracownikami, na rzecz których wytoczono powództwo, wymiar zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia za pracę na dzień 1.10.2007 r. ustalono w sposób następujący:

- D. R. – Ś. – wynagrodzenie zasadnicze 2525,10 zł, dodatek stażowy proporcjonalny do ilości przepracowanych godzin,
- B. P. – wynagrodzenie zasadnicze 2.408 zł, dodatek za tytuł naukowy proporcjonalnie do ilości przepracowanych godzin, dodatek stażowy.

Pracownicy przez cały okres zatrudnienia otrzymują wynagrodzenie proporcjonalne do wymiaru zatrudnienia, wynagrodzenie to ustalono w relacji do pełnego wymiaru zatrudnienia przy uwzględnieniu zasad wynikających z postanowień art. 78 k.p.

Wyjaśniając charakter pracy lekarza akademickiego w oparciu o art. 130 ust. 1 w/w ustawy strona pozwana podała, że sam fakt przebywania lekarzy akademickich na terenie kliniki w większej ilości godzin, niż wynika to z ustalonego w umowie o pracę wymiaru zatrudnienia nie oznacza, iż w tym czasie lekarz akademicki świadczył pracę na rzecz Szpitala. Specyfika pracy lekarza – nauczyciela akademickiego przejawia się w tym, że praktycznie poza zajęciami seminaryjnymi i wykładami teoretycznymi nie da się rozdzielić jego zadań jako nauczyciela akademickiego i lekarza szpitala klinicznego. Pozwana wskazuje, że powód nie przedstawił żadnego dowodu na okoliczność wykonywania pracy w godzinach ponad określony w umowie wymiar. Wskazała na obowiązujący w Szpitalu Regulamin Pracy, z którego treścią powód został zapoznany. Pracownicy w okresie, za który powód żąda zwiększonego wynagrodzenia, nie byli zobowiązani do świadczenia pracy w godzinach ponad ustalony w umowie o pracę wymiar. Otrzymują

wynagrodzenie ustalone zgodnie z obowiązującym w Szpitalu Regulaminem Wynagradzania i nie odbiega ono od wynagrodzeń pozostałych pracowników (białego personelu).

Ponadto powód w żaden sposób poza powołaniem się na art. 13 i 78 k.p nie uzasadnił wysokości dochodzonej pozwem kwoty. Powód de facto żąda nie tylko zapłaty za - jego zdaniem - przepracowany czas pracy ale przede wszystkim podwyższenia wynagrodzenia pracownikom, na rzecz których występuje, i to z mocą wsteczną od października 2004 r. (k. 22-27).

Wyrokiem z dnia 26 marca 2009 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu oddalił powództwo i nie obciążył strony powodowej kosztami postępowania (k. 256).

Apelację od Wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 marca 2009 r. złożyła strona powodowa (k. 278-v. 278).

Wyrokiem z dnia 15 października 2009 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu Wydział VII Pracy (sygn. akt VII Pa 161/09) uchylił zaskarżony wyrok, zniósł postępowanie w sprawie, objęte rozprawami od dnia 3 listopada 2008 r. i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania odwoławczego (k. 322).

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 16 listopada 2010 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu (sygn., akt IV 1 P 1004/09) oddalił powództwo i nie obciążył strony powodowej kosztami postępowania (k. 418).

Apelację od Wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 listopada 2010 r. złożyła strona powodowa (k. 440-442).

Wyrokiem z dnia 16 czerwca 2011 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu Wydział VII Pracy (sygn. akt VII Pa 33/11) oddalił apelację strony powodowej i nie obciążył powodów kosztami postępowania apelacyjnego (k. 472).

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu Wydział VII Pracy z dnia 16 czerwca 2011 r. złożyła strona powodowa (k. 485-490).

Wyrokiem z dnia 14 maja 2012 r. Sąd Najwyższy (sygn. akt II PK 234/11) uchylił zaskarżone orzeczenie i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania (k. 507-515)

Wyrokiem z dnia 20 września 2012 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu Wydział VII Pracy (sygn. akt VII Pa 222/12) uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania odwoławczego i kasacyjnego (k. 525).

W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Okręgowy wskazał, iż Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, słusznie zauważył, iż wskazane przez stronę powodową przepisy art. 13 i 78 k.p. nie mogą stanowić podstawy roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia.

Jednak nie wyłącza to możliwości spojrzenia na powództwo z perspektywy żądania przez stronę powodową zapłaty na rzecz pracowników strony pozwanej określonych kwot, co może świadczyć, iż strona powodowa oczekuje zapłaty na rzecz tych pracowników zapłaty za wykonaną przez nich ponadwymiarowo pracę.

W ocenie Sądu Odwoławczego dokonanej za Sądem Najwyższym podstawę oceny żądania przedstawionego w pozwie powinien stanowić przepis art. 80 k.p. zgodnie z którym wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną.

Jednocześnie wykonanie pracy ponad wymiar określony w umowie może, lecz nie musi prowadzić do wykonania pracy w godzinach nadliczbowych.

Co do zasady pracą w godzinach nadliczbowych jest tylko praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.). Zgodnie z przepisem art 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (norma tygodniowa). Normy te obowiązują każdą osobę, z którą nawiązano stosunek pracy (zarówno w pełnym jak i niepełnym wymiarze), chyba że przepisy szczególne odmiennie regulują normy czasu pracy dla danej kategorii pracowników.

Natomiast przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, w którym praca wykonywana jest ponad ośmiogodzinną normę dobową, musi wynikać z obowiązującego pracownika systemu czasu pracy (np. równoważnego) i rozkładu czasu pracy w tym systemie.

Przekroczenie normy dobowej lub tygodniowej bądź przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy uprawnia pracownika do odpowiedniego dodatku do wynagrodzenia lub odbioru czasu wolnego.

Taka definicja pracy w godzinach nadliczbowych dotyczy wszystkich pracowników, w tym także zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Praca nadliczbowa nie jest zależna od wymiaru czasu pracy danego pracownika i występuje zawsze po przekroczeniu obowiązujących go norm czasu pracy.

Nie oznacza to jednak, że praca ponad ustalony wymiar czasu pracy osoby zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy nigdy nie jest dodatkowo wynagradzana. Mając na względzie definicję pracy w godzinach nadliczbowych, do Kodeksu pracy wprowadzono bowiem specyficzne uregulowania dotyczące takich pracowników.

Nie traktując pracy przekraczającej częściowy wymiar czasu pracy jako pracy nadliczbowej, ustawodawca, przynajmniej w pewnym zakresie, stara się uwzględnić fakt, że praca ta, jakkolwiek nie ma charakteru nadliczbowego, wykracza poza zakres ustaleń objętych zgodnym oświadczeniem woli stron (wymiar czasu pracy ustalony w umowie). Efektem takiego podejścia jest regulacja wprowadzona w art. 151 § 5 k.p. zgodnie z którym „Strony ustalają w umowie pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art.151¹ § 1 k.p.”.

Według wyżej dokonanej oceny prawnej osoby takie jak pracownicy strony pozwanej, na rzecz których wytoczono powództwo podlegają regulacji art. 151 § 5 k.p. w zakresie konsekwencji płacowych wykonywania pracy ponad umówiony wymiar czasu pracy. Nie budzi wątpliwości Sądu, iż tego rodzaju ponadwymiarowa praca wymaga także opłacenia.

Należy przy tym wskazać, iż powództwo o zapłatę wynagrodzenia za pracę nadliczbową (w tym przypadku ponadwymiarową) wymaga udowodnienia, że pracownik wykonywał tego rodzaju pracę. Zgodnie natomiast z przepisem art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar dowodu w tym przypadku spoczywa na pracowniku jako na podmiocie wywodzącym skutki prawne z takiego twierdzenia.

W świetle powyższego należy uznać, iż Sąd Rejonowy zamiast oddalić żądanie strony powodowej a limine powinien je wcześniej zweryfikować jako żądanie zasądzenia wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową.

Należy również wskazać, iż zgodnie z przepisem art. 112 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 25 lipca 2007 r. (Dz. U. Nr 164 poz. 1365 z późn.zm.) nauczyciele akademicki zatrudnieni w uczelni medycznej lub innej uczelni prowadzącej działalność w dziedzinie nauk medycznych uczestniczą w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w jednostkach organizacyjnych niezbędnych do prowadzenia działalności dydaktycznej i badawczej.

Z przywołanego powyżej, a wynikającej z przepisu art. 80 zd. 1 k.p. zasady, że pracownikowi należy się wynagrodzenie za pracę wykonaną, wywieść należy wniosek, że za tę samą pracę pracownik nie może otrzymać podwójnego wynagrodzenia od dwóch podmiotów. Z pewnością stan taki nie może zaistnieć w przypadku nauczyciela akademickiego uczelni medycznej wykonującego pracę w szpitalu klinicznym.

W konsekwencji dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie wystarczy twierdzenie (również i takie uwzględniające ewidencję czasu pracy w pozwanym szpitalu), iż pracownicy, na rzecz których wytoczono powództwo, wykonywali pracę przez określony czas u pozwanego przez określone dni. Rozważenia wymaga również, czy powodowie wykonywali pracę ponadwymiarową u strony ozwanej, wykonując czynności niezwiązane z ich zatrudnieniem akademickim. Wykonywanie bowiem przez nauczyciela akademickiego zatrudnionego w szpitalu klinicznym w niepełnym wymiarze pracy ponad ten wymiar może być kwalifikowane jako praca ponadwymiarowa tylko, wtedy, gdy zakres wykonywanych obowiązków nie wiąże się z pracą naukową lub dydaktyczną tego nauczyciela.

Ważnym dla przedmiotowej sprawy jest ustalenie, czy i w jakim wymiarze pracownicy, na rzecz których wytoczono powództwo udzielali świadczeń zdrowotnych oderwanych od ich aspektu naukowego.

Nie ulega wątpliwości, że właściwe zastosowanie przepisów prawa materialnego i konsekwencji stąd wynikających zależne jest od prawidłowości dokonanych ustaleń faktycznych. Powstaje zatem konieczność rozważenia, dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych.

W ocenie Sądu II instancji postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy okazało się niewystarczające do rozważenia istoty sprawy, przede wszystkim zaś twierdzeń i zarzutów podnoszonych przez stronę powodową w toku postępowania przed tym Sądem w zakresie w jakim wytaczając powództwo na rzecz D. D. – Ś.i B. P. żądała zapłaty na ich rzecz kwoty po 44.830 zł wraz z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 11 grudnia 2007 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za ponadwymiarową pracę.

Z uwagi na powyższe na uwzględnienie zasługuje podniesiony przez stronę pozwaną w apelacji zarzut „nieustalenia rzeczywistego czasu pracy lekarza zaangażowanego w udzielanie świadczeń medycznych” , choć błędną jest przytoczona przez skarżącego podstawa prawna tego zarzutu.

Wobec tego, że Sąd Rejonowy nie dokonał pełnych ustaleń faktycznych, które mogą mieć wpływ na wynik sprawy zaskarżony wyrok uchyla się spod kontroli instancyjnej, dlatego też w omawianej sprawie Sąd Rejonowy będzie musiał raz jeszcze ocenić materiał dowodowy, z uwzględnieniem wszystkich dostępnych dowodów i dokonać brakujących, a wymienionych powyżej ustaleń.

Ponadto Sąd I instancji rozważy zasadność nowych wniosków dowodowych złożonych przez stronę powodową przed Sądem Odwoławczym w kierunku wykazywania wykonanej przez pracowników pracy ponadwymiarowej.

Dopiero prawidłowo według powyższych wskazań poczynione ustalenia stanu faktycznego pozwolą Sądowi I instancji na rozważenie zasadności żądań strony powodowej (k. 525, 527-v. 541).

Na rozprawie w dniu 11 lutego 2012 r. D. R. Ś. oświadczyła, iż domaga się zapłaty za nadgodziny od dnia 1 grudnia 2004 r. do dnia wniesienia pozwu (k. v. 587).

Po ponownym rozpatrzeniu sprawy, Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 20 października 1999 r. została zawarta pomiędzy A. M. we W., a stroną pozwaną, na podstawie art. 43 c ust.1 pkt. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. nr 91, poz. 408 ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 17 września 1999 r. w sprawie określenia koniecznych elementów umów o udostępnienie szpitala klinicznego albo oddziału klinicznego na wykonanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych (Dz. U. Nr 79, poz. 901.), umowa w sprawie

udostępnienia A. M. we W. S. K. w celu prowadzenia działalności dydaktycznej i badawczej w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych.

Zgodnie z § 2 pkt 8) umowy, strona pozwana udostępniła A. M. we W. wszystkie swoje kliniki, w których zorganizowane zostały jednostki A. M., między innymi, O. G. i. P. dla potrzeb I Katedry i K. G. i. P..

Zgodnie z § 3 pkt 1 umowy, A. M. zatrudnia w swoich jednostkach organizacyjnych zorganizowanych w Szpitalu niezbędnych pracowników naukowo-dydaktycznych, naukowo-technicznych, inżyniersko technicznych i administracyjnych oraz wyposaża je w aparaturę naukowo-badawczą konieczną do wykonywania zadań statutowych A. M. (działalność dydaktyczna i badawcza). Wykaz pracowników poszczególnych jednostek stanowi załącznik do niniejszej umowy.

Zgodnie z § 3 pkt 2 umowy, pracownicy A. M. wykonujący swoje obowiązki w jednostkach organizacyjnych A. zorganizowanych w Szpitalu zobowiązani są do przestrzegania wszelkich przepisów porządkowych obowiązujących w Szpitalu. Naruszenie przez pracowników przepisów porządkowych upoważnia Dyrektora szpitala o przedłożenie Rektorowi A. stosownego powiadomienia .

Zgodnie z § 3 pkt 3 umowy, A. M. ponosi wszelkie koszty prowadzenia działalności dydaktycznej, naukowo-badawczej Katedr, Klinik i Zakładów oraz koszty eksploatacyjne pomieszczeń dydaktycznych i zakładów teoretycznych, szatni i laboratoriów naukowo-dydaktycznych.

Zgodnie z § 5 pkt 1 umowy, lekarze - nauczyciele akademicy, udzielają świadczenia zdrowotne w Klinikach na podstawie umowy o pracę ze Szpitalem lub na pisemny wniosek zainteresowanego lekarza na podstawie umowy cywilno-prawnej zawartej ze Szpitalem. Zakres obowiązków lekarzy ustalany jest i uzgadniany między Kierownikiem Kliniki a Dyrektorem Szpitala.

Zgodnie z § 5 pkt 2 umowy, szpital zatrudnia lekarzy - nauczycieli akademickich w Klinikach zgodnie z potrzebami własnymi oraz A. M..

Zgodnie z § 5 pkt 3 umowy, czas pracy lekarzy - nauczycieli akademickich i ich wynagrodzenie za udzielanie świadczeń zdrowotnych w Klinikach i Przychodniach Specjalistycznych wynika z obowiązujących przepisów, a w szczególności będą uzgadniane między Kierownikiem Katedry i Kliniki a Dyrektorem Szpitala przy udziale Pełnomocnika Rektora na wniosek Lekarza – nauczyciela akademickiego.

Zgodnie z § 5 pkt 4 umowy, lekarze - nauczyciele akademicy pełnią „dyżury” w Klinice, za co otrzymywać będą wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami zgodnie z ustawą o szkolnictwie wyższym, Dyrektor Szpitala za zgodą Kierownika Katedry i Kliniki na wniosek pracownika udziela na ten okres urlop bezpłatny.

Zgodnie z § 5 pkt 5 umowy, nauczycielom akademickim zatrudnionym w Szpitalu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze przewidzianym w Kodeksie Pracy, przy czym Dyrektor Szpitala udzieli na wniosek pracownika urlop bezpłatny umożliwiając wykorzystanie przysługującego nauczycielom akademickim 6-tygodniowego urlopu.

Zgodnie § ust. 5 pkt 6 umowy, nauczycielom akademickim zatrudnionym w Szpitalu, którym przysługuje urlop naukowy lub dla poratowania zdrowia zgodnie z ustawą o szkolnictwie wyższym, Dyrektor Szpitala za zgodą Kierownika Katedry i Kliniki na wniosek pracownika udziela na ten okres urlop bezpłatny.

Zgodnie z § 5 pkt 7 umowy, pracownicy naukowo-dydaktyczni mają możliwość za zgodą Kierownika Katedry i Kliniki i Dyrektora Szpitala uczestniczenia w stypendiach, zjazdach i Konferencjach naukowych, przy czym nieobecność w pracy z tego powodu do 10 dni, na semestr w roku akademickim nie może być podstawą obniżenia wynagrodzenia wypłacanego przez Szpital pod warunkiem zapewnienia należytej pracy Kliniki, o ile odpowiednie przepisy nie stanowią inaczej.

Zgodnie z § 5 pkt 8 umowy, rozwiązanie stosunku pracy w A. M. z nauczycielem akademickim stanowi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę lub umowy cywilno-prawnej o której mowa w pkt. 1.

Dowód: umowa z dnia 20.10.1999 r. k. 39-44.

U strony pozwanej obowiązuje regulamin pracy.

Zgodnie z § 16 ust. 1 regulaminu pracy, przebywanie w pracy ponad przewidziany czas pracy, wymaga pisemnej zgody dyrektora (względnie Zastępcy Dyrektora lub kierownika komórki organizacyjnej). Polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych jest równoznaczne z zezwoleniem. Samo przebywanie w miejscu pracy po godzinach pracy jest zabronione i nie upoważnia do roszczeń o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowód: regulamin pracy k. 45-82.

U strony pozwanej obowiązuje regulamin wynagradzania.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt a) regulaminu wynagrodzenia, postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników strony pozwanej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, tj. pracowników działalności podstawowej. Natomiast w myśl ust. 2 pkt a) przez pracownika działalności podstawowej rozumie się pracownika medycznego, który ukończył wyższe studia medyczne lub średnią szkołę medyczną, jak również pracownika, który uzyskał wykształcenie wyższe lub średnie inne niż medyczne i posiadane przez niego kwalifikacje zawodowe mają zastosowanie przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych.

Zgodnie z § 5 ust. 3 regulaminu wynagradzania, pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wszystkie składniki wynagradzania przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Zgodnie z § 6 ust. 1 pkt b) regulaminu wynagradzania, środki finansowe wypłacane pracownikowi zgodnie z regulaminem, dzielą się na obligatoryjne wynikające z przepisów prawa lub postanowień niniejszego regulaminu, tj. niezależnie od osiąganego wyniku finansowego, takie między innymi jak: dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, godziny nadliczbowe.

Zgodnie z § 14 ust. 1 regulaminu, za pracę w godzinach nadliczbowych – oprócz normalnego wynagrodzenia – przysługuje dodatek określony w odpowiednich przepisach kodeksu pracy.

Zgodnie z § 14 ust. 2 regulaminu, wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1 jest miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego.

Zgodnie z § 14 ust. 3 regulaminu, dodatek, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje za pracę w niedzielę lub święto w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.

Zgodnie z tabelą zaszeregowania stanowisk pracy (załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania) w zakresie działalności podstawowej stanowisko starszego asystenta było zaszeregowane w kategorii XIX.

Zgodnie z tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego (załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania) wynagrodzenie w kategorii XIX zaszeregowanie kształtowała się od 1.300,00 zł – 3.000,00 zł.

Dowód: regulamin wynagradzania k. 83-107.

W dniu 1 grudnia 2004 r. D. R. Ś.zawarła z A. M. we W. umowę o pracę na czas określony od 1 grudnia 2004 r. do 30 września 2005 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku wykładowcy zakłady położnictwa, za wynagrodzeniem 1.940,00 zł miesięcznie plus dodatek za usługę lat

Równocześnie w dniu 1 grudnia 2004 r. powódka zawarła ze stroną pozwaną S. P. S. K. NR 1 we W., umowę o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2004 r. – na czas nominacji w A. M. w wymiarze 0,5 godziny/dobę, tj. przeciętnie 2,5 godziny/tygodniowo, tj. 10 godzin w miesiącu (etat 170 godz. mies.) w 2-miesięcznym okresie rozliczeniowym, na stanowisku lekarza starszego asystenta za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.385,00 zł miesięcznie w stosunku do ilości godzin zatrudnienia w miesiącu.

Zgodnie z zapisem umowy o pracę prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwało pracownikowi w przypadku przekroczenia dobowej normy czasu pracy 7,35 godz. w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy i przeciętnie 37,5 godz. tygodniowo w 2-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

W dniu 29 listopada 2004 r. złożyła wniosek do dyrektora strony pozwanej o wyrażenie zgody na pełnienie dyżurów zakładowych w szpitalu od dnia 1 grudnia 2004 r., na co strona pozwana wyraziła zgodę i z tego tytułu powódka otrzymywała osobno stosowne wynagrodzenie, którego podstawą naliczenia była stawka osobistego zaszeregowania.

Pismem z dnia 28 stycznia 2005 r. strona pozwana przyznała D. R. Ś. z dniem 1 stycznia 2005 r. wynagrodzenie w kwocie 1.456,00 zł w stosunku do ilości godzin zatrudnienia.

Pismem z dnia 2 marca 2006 r. strona pozwana od dnia 1 marca 2006 r., przyznała D. R. Ś. dodatek za wysługę lat w wysokości 19 % wynagrodzenia zasadniczego po 19 latach pracy, a od dnia 1 grudnia 2006 r. – 20 % po 20 latach pracy.

Pismem z dnia 1 kwietnia 2006 r. strona pozwana przyznała D. R. Ś. z dniem 1 kwietnia 2006 r. wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.576,00 zł w stosunku do ilości godzin zatrudnienia.

Pismem z dnia 16 października 2006 r. strona pozwana przyznała D. R. Ś. na czas określony od 1 października 2006 r. – 31 grudnia 2006 r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.077,00 zł w stosunku do ilości godzin zatrudnienia.

Pismem z dnia 1 grudnia 2006 r. strona pozwana przyznała D. R. Ś. na czas określony od 1 stycznia 2007 r. – 31 grudnia 2007 r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.077,00 zł w stosunku do ilości godzin zatrudnienia.

Pismem z dnia 23 listopada 2007 r. strona pozwana przyznała D. R. Ś. z dniem 1 października 2007 r. wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.252,00 zł wg 19 kategorii zaszeregowania w stosunku do ilości godzin zatrudnienia.

Dowody: przesłuchanie D. R. Ś. k. v. 587-v588,

umowa o pracę z 01.12.2004 r. zawarta z A. M. (akta osobowe cz. B.1.),

umowa o pracę z 01.12.2004 r. zawarta ze stroną pozwaną (akta osobowe cz. B.3.),

prośba D. R. Ś. z 29.11.2004 r. (akta osobowe cz. B.4.),

zgoda strony pozwanej z 01.12.2004 r. (akta osobowe cz. B.5.),

pismo strony pozwanej z 28.01.2005 r. (akta osobowe cz. B.6.),

pismo strony pozwanej z 01.01.2006 r. (akta osobowe cz. B.7.),

pismo strony pozwanej z 02.03.2006 r. (akta osobowe cz. B.8.),

pismo strony pozwanej z 01.04.2006 r. (akta osobowe cz. B.10.),

pismo strony pozwanej z 16.10.2006 r. (akta osobowe cz. B.14.),

pismo strony pozwanej z 01.12.2006 r. (akta osobowe cz. B.15.),

pismo strony pozwanej z 23.11.2007 r. (akta osobowe cz. B.17.).

B. P. od stycznia 1985 r. był zatrudniony na etacie akademickim w A. M..

W dniu 1 października 2001 r. zawarł ze stroną pozwaną S. P. S. K. NR 1 we W., umowę o pracę na czas określony od dnia 1 października 2001 r. – na czas zatrudnienia w A. M. we W., w wymiarze 10 godzin miesięcznie (etat 40 godzin) tygodniowo w 12 tygodniowym okresie rozliczeniowy – 170/170), na stanowisku lekarza starszego asystenta, za wynagrodzeniem 1.010,00 zł w stosunku do godzin zatrudnienia plus premia regulaminowa oraz dodatek za tytuł naukowy w wysokości 65,00 zł w stosunku do godzin zatrudnienia.

Porozumieniem z dnia 10 marca 2004 r. strony zmieniły postanowienia umowy o pracę w ten sposób, iż prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwało pracownikowi w przypadku przekroczenia dobowej normy czasu pracy 7,35 godz. w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy i przeciętnie 37,5 godz. tygodniowo w 2-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Pismem z dnia 15 lutego 2004 r. strona pozwana przyznała B. P. od dnia 1 stycznia 2002 r. dodatek w wysokości 110,23 zł brutto miesięcznie w stosunku do wymiaru zatrudnienia.

Pismem z dnia 18 marca 2004 r. strona pozwana poinformowała B. P., iż jego czas pracy wynosi 30 minut/dobę, tj. 2,5 godziny /przeciętnie na dobę.

Pismem z dnia 28 stycznia 2005 r. strona pozwana przyznała B. P. z dniem 1 stycznia 2005 r. wynagrodzenie w kwocie 1.456,00 zł w stosunku do ilości godzin zatrudnienia.

Pismem z dnia 20 kwietnia 2005 r. strona pozwana poinformowała B. P., iż z dniem 1 kwietnia 2005 r. wypłacany mu dotychczas dodatek w kwocie 110,23 zł brutto zostaje włączony do dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia za pracę. W ten sposób dotychczas otrzymywane wynagrodzenie będzie powiększone o kwotę 110,23 zł brutto, łącznie we wszystkich otrzymywanych składnikach wynagrodzenia, tj. stawce zasadniczej i pochodnych.

Pismem z dnia 1 kwietnia 2005 r. strona pozwana przyznała B. P. z dniem 1 kwietnia 2005 r. wynagrodzenie w kwocie 1.567,00 zł w stosunku do ilości godzin zatrudnienia.

Pismem z dnia 1 stycznia 2006 r. strona pozwana przyznała B. P. z dniem 1 stycznia 2006 r. wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.602,00 zł w stosunku do ilości godzin zatrudnienia.

Pismem z dnia 6 marca 2006 r. strona pozwana od dnia 1 marca 2006 r., przyznała B. P. dodatek za usługę lat w wysokości 5 % wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, a od dnia 1 marca 2007 r. – 6 % po 6 latach pracy.

Pismem z dnia 1 kwietnia 2006 r. strona pozwana przyznała B. P. z dniem 1 kwietnia 2006 r. wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.687,00 zł w stosunku do ilości godzin zatrudnienia.

Pismem z dnia 16 października 2006 r. strona pozwana przyznała B. P. na czas określony od 1 października 2006 r. – 31 grudnia 2006 r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.233,00 zł w stosunku do ilości godzin zatrudnienia.

Pismem z dnia 1 grudnia 2006 r. strona pozwana przyznała B. P. na czas określony od 1 stycznia 2007 r. – 31 grudnia 2007 r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.233,00 zł w stosunku do ilości godzin zatrudnienia.

Pismem z dnia 23 listopada 2007 r. strona pozwana przyznała B. P. z dniem 1 października 2007 r. wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.408,00 zł wg 19 kategorii zaszerogowania w stosunku do ilości godzin zatrudnienia.

Dowody: przesłuchanie B. P. k. v. 588-590,

umowa o pracę z 01.10.2001 r. (akta osobowe cz. B.41.),

porozumienie zmieniające z 10.03.2004 r. (akta osobowe cz. B.41.),

pismo strony pozwanej z 15.02.2004 r. (akta osobowe cz. B.43.),
informacja o warunkach zatrudnienia z 18.03.2004 r. (akta osobowe cz. B.44.),
pismo strony pozwanej z 28.01.2005 r. (akta osobowe cz. B.45.),
pismo strony pozwanej z 01.04.2005 r. (akta osobowe cz. B.46.),
pismo strony pozwanej z 20.04.2005 r. (akta osobowe cz. B.47.),
pismo strony pozwanej z 01.01.2006 r. (akta osobowe cz. B.50.),
pismo strony pozwanej z 06.03.2006 r. (akta osobowe cz. B.52.),
pismo strony pozwanej z 01.04.2006 r. (akta osobowe cz. B.53.),
pismo strony pozwanej z 16.10.2006 r. (akta osobowe cz. B.54.),
pismo strony pozwanej z 01.12.2006 r. (akta osobowe cz. B.55.),
pismo strony pozwanej z 23.11.2007 r. (akta osobowe cz. B.58.).

Do zakresu zakresem obowiązków, uprawnień, czynności i odpowiedzialności D. R. Ś. oraz B. P. na stanowisku lekarza – starszego asystenta, obowiązującego ją od 20 lutego 2006 r., należało:

1. Dbanie i roztaczanie nad chorym stałej i troskliwej opieki.
2. Przestrzeganie ustalonego regulaminem pracy porządku i czasu pracy.
3. Prowadzenie leczenia farmakologicznego chorych hospitalizowanych w Klinice.
4. Dokładne prowadzenie historii chorób i innej dokumentacji chorych przebywających w Klinice.
5. Dopilnowanie, aby wszelkie niezbędne zabiegi i badania zlecone przez Kierownika Kliniki były wykonane w terminie przez Niego ustalonym.
6. Pełnienie dyżurów zakładowych zgodnie z przyjętymi w Klinice i Szpitalu zasadami.
7. Przeprowadzanie popołudniowych i/lub wieczornych obchodów.
8. Nadzór nad przygotowaniem dokumentów przy wypisywaniu chorych lub w razie zgonu chorego.
9. Nadzór nad utrzymaniem w należyтым stanie sprzętu lekarskiego oraz gospodarczego znajdującego się w Klinice.
10. Wydawanie pielęgniarkom zleceń w zakresie niezbędnej opieki pielęgniarskiej nad pacjentami.
11. Kontrolowanie wykonywania przez personel średni zleceń lekarskich oraz pielęgnowania chorych.
12. Czynne uczestniczenie w gospodarce lekami w Klinice, kontrola zużycia leków i udział w prowadzeniu okresowego remanentu apteczek oddziałowych.
13. Przestrzeganie aby środki odurzające i silnie działające były przechowywane w Klinice osobno, pod zamknięciem i wydawane na zlecenie lekarza.
14. Prowadzenie szkolenia lekarzy i pielęgniarek zatrudnionych w Klinice - na polecenie Kierownika Kliniki.

15. Prowadzenie badań i zbieranie materiałów naukowych.
16. Uczestniczenie w posiedzeniach naukowych oddziałowych, szpitalnych i pozaszpitalnych (po akceptacji Kierownika Kliniki) oraz branie udziału w odprawach oddziałowych i naradach, na których omawia się przypadki chorobowe.
17. Przestrzeganie przepisów bhp i p/poż.
18. Przestrzeganie obowiązków sanitarno-epidemiologicznych.
19. Branie udziału w sekcjach anatomopatologicznych, dokonywanych zmarłym, które były pod jego opieką oraz analizowanie ewentualnych niezgodności pomiędzy rozpoznaniem klinicznym i anatomopatologicznym.
20. Udzielanie informacji o stanie zdrowia chorego osobom uprawnionym.
21. Dbanie o racjonalne wykorzystanie łóżek.
23. Wykonywanie na polecenie Kierownika Kliniki innych czynności wchodzących w zakres zadań lekarza a nie wymienionych w niniejszym zakresie.
22. Zachowanie w tajemnicy wszelkich informacji, dotyczących danych osobowych pracowników oraz pacjentów Szpitala na podstawie art.39 ust. 2 Ustawy o ochronie danych osobowych (Dz. U. nr 133 z 1997 r. póź. 883). Obowiązek zachowania tajemnicy istnieje również po rozwiązaniu stosunku pracy.

Dowody: zakres obowiązków, uprawnień, czynności i odpowiedzialności D. R. Ś. (akta osobowe cz. B.9.),

zakres obowiązków, uprawnień, czynności i odpowiedzialności B. P. (akta osobowe cz. B.51.).

Wynagrodzenie B. P. za okres sporny, tj. od października 2004 r. – października 2007 r. kształtowało się w następujący sposób:

2004 rok

MIESIĄC STAWKA STAWKA DODATEK DODATEK DYŻURY.

(ZASADNICZA) (W STOSUNKU DO (STAŻOWY) (NAUKOWY) MEDYCZNE

WYMIARU

ZATRUDNIENIA)

(a) (b) (c) (d) (e)

X 1.385,00 zł 81,47 zł 0,00 zł 3,80 zł 800,91 zł

XI 1.385,00 zł 81,47 zł 0,00 zł 3,80 zł 837,90 zł

XII 1.385,00 zł 81,47 zł 0,00 zł 3,80 zł 880,80 zł

2005 rok

MIESIĄC STAWKA STAWKA DODATEK DODATEK DYŻURY.

(ZASADNICZA) (W STOSUNKU DO (STAŻOWY) (NAUKOWY) MEDYCZNE

WYMIARU

ZATRUDNIENIA)

(a) (b) (c) (d) (e)

I 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 3,80 zł 1.344,67 zł

II 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 3,80 zł 1.538,27 zł

III 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 3,80 zł 925,94 zł

IV 1.567,00 zł 92,18 zł 0,00 zł 3,80 zł 1.357,91 zł

V 1.567,00 zł 92,18 zł 0,00 zł 3,80 zł 1.420,62 zł

VI 1.567,00 zł 92,18 zł 0,00 zł 3,80 zł 1.569,54 zł

VII 1.567,00 zł 92,18 zł 0,00 zł 3,80 zł 1.129,69 zł

VIII 1.567,00 zł 92,18 zł 0,00 zł 3,80 zł 1.181,85 zł

IX 1.567,00 zł 92,18 zł 0,00 zł 3,80 zł 1.582,07 zł

X 1.567,00 zł 92,18 zł 0,00 zł 3,80 zł 0,00 zł

XI 1.567,00 zł 92,18 zł 0,00 zł 3,80 zł 948,01 zł

XII 1.567,00 zł 92,18 zł 0,00 zł 3,80 zł 1.493,35 zł

2006 rok

MIESIĄC STAWKA STAWKA DODATEK DODATEK DYŻURY.

(ZASADNICZA) (W STOSUNKU DO (STAŻOWY) (NAUKOWY) MEDYCZNE

WYMIARU

ZATRUDNIENIA)

(a) (b) (c) (d) (e)

I 1.602,00 zł 94,24 zł 0,00 zł 3,80 zł 710,31 zł

II 1.602,00 zł 94,24 zł 0,00 zł 3,80 zł 1.155,56 zł

III 1.602,00 zł 94,24 zł 4,71 zł 3,80 zł 1.270,11 zł

IV 1.687,00 zł 99,24 zł 4,96 zł 3,80 zł 883,21 zł

V 1.687,00 zł 99,24 zł 4,96 zł 3,80 zł 843,60 zł

VI 1.687,00 zł 99,24 zł 4,96 zł 3,80 zł 1.272,36 zł

VII 1.687,00 zł 99,24 zł 4,96 zł 3,80 zł 508,80 zł

VIII 1.687,00 zł 99,24 zł 4,96 zł 3,80 zł 1.527,12 zł

IX 1.687,00 zł 99,24 zł 4,96 zł 3,80 zł 0,00 zł

X 2.233,00 zł 131,35 zł 6,57 zł 3,80 zł 1.217,96 zł

XI 2.233,00 zł 131,35 zł 6,57 zł 3,80 zł 967,52 zł

XII 2.233,00 zł 131,35 zł 6,57 zł 3,80 zł 1.685,69 zł

2007 rok

MIESIĄC STAWKA STAWKA DODATEK DODATEK DYŻURY.

(ZASADNICZA) (W STOSUNKU DO (STAŻOWY) (NAUKOWY) MEDYCZNE

WYMIARU

ZATRUDNIENIA)

(a) (b) (c) (d) (e)

I 2.233,00 zł 131,75 zł 6,59 zł 3,80 zł 374,26 zł

II 2.233,00 zł 131,75 zł 6,59 zł 3,80 zł 2.258,58 zł

III 2.233,00 zł 131,75 zł 6,59 zł 3,80 zł 1.064,15 zł

IV 2.233,00 zł 131,75 zł 6,59 zł 3,80 zł 1.291,11 zł

V 2.233,00 zł 131,75 zł 7,91 zł 3,80 zł 1.776,27 zł

VI 2.233,00 zł 131,75 zł 7,91 zł 3,80 zł 1.350,80 zł

VII 2.233,00 zł 131,75 zł 7,91 zł 3,80 zł 2.480,15 zł

VIII 2.233,00 zł 131,75 zł 7,91 zł 3,80 zł 1.934,79 zł

IX 2.233,00 zł 131,75 zł 7,91 zł 3,80 zł 0,00 zł

X 2.233,00 zł 131,75 zł 7,91 zł 3,80 zł 4.256,42 zł

Ponadto, w październiku 2004 r. w kwocie 3,48 zł, a w okresie od listopada 2004 r. – marca 2005 r. w kwocie 6,48 zł B. P. otrzymywał osobno wyodrębniony składnik wynagrodzenia w postaci dodatku „110”, który od kwietnia 2005 r. został uwzględniony w stawce zasadniczej.

Wynagrodzenie było ustalane zgodnie z tabelą miesięcznych stawek wynagradzania zasadniczego, z uwzględnieniem wysokości etatu.

Dowody: zestawienia zarobków B. P. za okres sporny k. 34,

regulamin wynagradzania k. 83-107.

Wynagrodzenie D. R. Ś. za okres sporny, tj. od października 2004 r. – października 2007 r. kształtowało się w następujący sposób:

2004 rok

MIESIĄC STAWKA STAWKA DODATEK DODATEK DYŻURY.

(ZASADNICZA) (W STOSUNKU DO (STAŻOWY) (NAUKOWY) MEDYCZNE

WYMIARU

ZATRUDNIENIA)

(a) (b) (c) (d) (e)

X 1.483,00 zł 1.483,00 zł 252,12 zł 0,00 zł 857,59 zł

XI 1.483,00 zł 1.483,00 zł 252,12 zł 0,00 zł 897,19 zł

XII 1.385,00 zł 81,47 zł 0,00 zł 0,00 zł 1.413,28 zł

2005 rok

MIESIĄC STAWKA STAWKA DODATEK DODATEK DYŻURY.

(ZASADNICZA) (W STOSUNKU DO (STAŻOWY) (NAUKOWY) MEDYCZNE

WYMIARU

ZATRUDNIENIA)

(a) (b) (c) (d) (e)

I 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 0,00 zł 602,45 zł

II 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 0,00 zł 662,59 zł

III 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 0,00 zł 925,94 zł

IV 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 0,00 zł 633,34 zł

V 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 0,00 zł 880,85 zł

VI 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 0,00 zł 488,03 zł

VII 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 0,00 zł 630,50 zł

VIII 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 0,00 zł 925,94 zł

IX 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 0,00 zł 0,00 zł

X 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 0,00 zł 630,50 zł

XI 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 0,00 zł 441,72 zł

XII 1.456,00 zł 85,65 zł 0,00 zł 0,00 zł 464,33 zł

2006 rok

MIESIĄC STAWKA STAWKA DODATEK DODATEK DYŻURY.

(ZASADNICZA) (W STOSUNKU DO (STAŻOWY) (NAUKOWY) MEDYCZNE

WYMIARU

ZATRUDNIENIA)

(a) (b) (c) (d) (e)

I 1.491,00 zł 87,71 zł 0,00 zł 0,00 zł 880,85 zł

II 1.491,00 zł 87,71 zł 0,00 zł 0,00 zł 645,05 zł

III 1.491,00 zł 87,71 zł 16,66 zł 0,00 zł 473,37 zł

IV 1.576,00 zł 92,71 zł 17,61 zł 0,00 zł 616,94 zł

V 1.576,00 zł 92,71 zł 17,61 zł 0,00 zł 818,73 zł

VI 1.576,00 zł 92,71 zł 17,61 zł 0,00 zł 951,97 zł

VII 1.576,00 zł 92,71 zł 17,61 zł 0,00 zł 0,00 zł

VIII 1.576,00 zł 92,71 zł 17,61 zł 0,00 zł 0,00 zł

IX 1.576,00 zł 92,71 zł 17,61 zł 0,00 zł 1.664,63 zł

X 2.077,00 zł 122,18 zł 23,21 zł 0,00 zł 683,49 zł

XI 2.077,00 zł 122,18 zł 23,21 zł 0,00 zł 903,47 zł

XII 2.077,00 zł 122,18 zł 23,21 zł 0,00 zł 630,12 zł

2007 rok

MIESIĄC STAWKA STAWKA DODATEK DODATEK DYŻURY.

(ZASADNICZA) (W STOSUNKU DO (STAŻOWY) (NAUKOWY) MEDYCZNE

WYMIARU

ZATRUDNIENIA)

(a) (b) (c) (d) (e)

I 2.077,00 zł 122,54 zł 24,51 zł 0,00 zł 348,19 zł

II 2.077,00 zł 122,54 zł 24,51 zł 0,00 zł 0,00 zł

III 2.077,00 zł 122,54 zł 24,51 zł 0,00 zł 993,67 zł

IV 2.077,00 zł 122,54 zł 24,51 zł 0,00 zł 903,14 zł

V 2.077,00 zł 122,54 zł 24,51 zł 0,00 zł 989,85 zł

VI 2.077,00 zł 122,54 zł 24,51 zł 0,00 zł 630,04 zł

VII 2.077,00 zł 122,54 zł 24,51 zł 0,00 zł 0,00 zł

VIII 2.077,00 zł 122,54 zł 24,51 zł 0,00 zł 0,00 zł

IX 2.077,00 zł 122,54 zł 24,51 zł 0,00 zł 0,00 zł

X 2.077,00 zł 122,54 zł 24,51 zł 0,00 zł 0,00 zł

Ponadto, w okresie od października - listopada 2004 r. D. R. Ś. otrzymywała osobno wyodrębniony składnik wynagrodzenia w postaci dodatku „110”, w kwocie 110,23 zł.

Wynagrodzenie było ustalane zgodnie z tabelą miesięcznych stawek wynagradzania zasadniczego, z uwzględnieniem wysokości etatu.

Dowody: zestawienia zarobków D. R. Ś. za okres sporny k. 36,

regulamin wynagradzania k. 83-107.

W okresie od 1 października 2004 r. do 31 października 2007 r. B. P. wykonał następującą ilość świadczeń medycznych:

- w 2004 r. (od 1 października) – 22 porad; 57 wypisów pacjentów hospitalizowanych,
- w 2005 r. – 42 porad; 53 wypisów pacjentów hospitalizowanych,
- w 2006 r. – 102 porad; 107 wypisów pacjentów hospitalizowanych; 50 operacji,
- w 2007 r. (do 31 października) – 78 porad; 45 wypisów pacjentów hospitalizowanych; 51 operacji.

W okresie od 1 października 2004 r. do 31 października 2007 r. D. R. Ś. wykonała następującą ilość świadczeń medycznych:

- w 2004 r. (od 1 października) – 91 porad; 180 wypisów pacjentów hospitalizowanych,
- w 2005 r. – 29 porad; 690 wypisów pacjentów hospitalizowanych,
- w 2006 r. – 0 porad; 593 wypisów pacjentów hospitalizowanych; 3 operacji,
- w 2007 r. (do 31 października) – 18 porad; 36 wypisów pacjentów hospitalizowanych; 4 operacji.

Dowody: wykaz lekarzy wykonujących zabiegi operacyjne za okres od 10.2004 r. – 10.2007 r. k. 563,

zestawienie ilości operacji, zabiegów oraz innych świadczeń zdrowotnych udzielanych przez D. R. Ś. oraz B. P. (z wyłączeniem studentów) w okresie 10.2004 r. – XII.2005 r. k. 565-569,

wydruki z systemu informatycznego obejmujące porady oraz wypisy za okres sporny dot. D. R. Ś. oraz B. P. k. 635-725.

W latach 2004 – 2008 strona pozwana dysponowała następującą ilością łóżek w K. G. i. P.:

- w 2004 r. – 97 łóżek,
- w 2005 r. – 90 łóżek,
- w 2006 r. – 90 łóżek,
- w 2007 r. – 90 łóżek,
- I półrocze 2008 r. – 90 łóżek.

Dowód: wykaz ilości łóżek w klinice G. i. P. k. 205.

Zgodnie z rozliczeniem godzin dydaktycznych za rok 2005/2006 w katedrze Położnictwa D. R. Ś. miała pensum 360 godzin (przedmiot – metody diagnostyczne, badania fizykalne, położnictwo i ginekologia. W roku akademickim 2005/2006 nie wypracowała godzin ponadnormatywnych.

Zgodnie z rozliczeniem godzin dydaktycznych za rok 2006/2007 w katedrze Położnictwa D. R. Ś. miała pensum 360 godzin. W roku akademickim 2006/2007 nie wypracowała godzin ponadnormatywnych.

W roku akademickim 2006/2007 obciążenia dydaktyczne D. R. Ś. kształtowały się w następujący sposób:

1. semestr zimowy:

- położ. ginek. i piel. gin. poł.: 3 godziny zajęć (wykłady),
- badania fizykalne: 45 godzin zajęć (ćwiczenia),
- diagnostyka w położ. i ginekologii: 14 godzin zajęć (wykłady), 36 godzin zajęć (ćwiczenia), 100 godzin zajęć (zajęcia praktyczne),
- seminarium licencjackie: 12 godzin zajęć (seminaria),
- badania fizykalne: 50 godzin zajęć (ćwiczenia),
- egzaminy studentów – poł. lic.: 24 godzin egz. (ćwiczenia)..

2. semestr letni:

- kli. pod. fiz.-gine. i poł.: 4 godziny zajęć (wykłady),
- metodologia i sem. licencjackie: 4 godziny zajęć (seminarium),
- położ. ginek. i piel. poł-gin: 5 godzin zajęć (wykłady) 10 godzin zajęć (zajęcia praktyczne),
- badania fizykalne: 45 godzin zajęć (ćwiczenia),
- seminarium licencjackie: 8 godzin zajęć (ćwiczenia)

Zgodnie z rozliczeniem godzin dydaktycznych za rok 2007/2008 w katedrze P.D. R. Ś. miała pensum 360 godzin. W roku akademickim 2007/2008 wypracowała 1,8 godziny ponadnormatywnej.

W roku akademickim 2007/2008 obciążenia dydaktyczne D. R. Ś. kształtowały się w następujący sposób:

1. semestr zimowy:

- podstawy opieki położniczej: 40 godzin zajęć (zajęcia praktyczne),
- badania fizykalne: 30 godzin zajęć (ćwiczenia),
- diagnostyka w położ. i ginekologii: 14 godzin zajęć (wykłady), 120 godzin zajęć (zajęcia praktyczne),
- zaroż. zd. i ż. w położnictwie: 10 godzin zajęć (wykłady),
- egzamin studentów położnictwa lic.: 12 godzin zajęć (egzamin),
- podstawowa opieka zdrowotna: 65 godzin zajęć (zajęcia praktyczne),
- seminarium lic. – opieka nad studentami: 20 godzin zajęć (seminaria).

1. semestr letni:

- badania fizykalne: 45 godzin zajęć (ćwiczenia),
- egzamin studentów pielęgniarstwa lic.: 0.6 godziny egz. (ćwiczenia),
- egzamin studentów położnictwa lic.: 1.2 godziny egz. (ćwiczenia),
- seminarium lic. – opieka nad studentem: 4 godziny (ćwiczenia), 4 godziny (seminaria).

Dowody: rozliczenie godzin dydaktycznych na rok 2005/2006 k. 228,

podział czynności dydaktycznych na rok 2005/2006 k. 229-v. 229,

rozliczenie godzin dydaktycznych na rok 2006/2007 k. 235,

obciążenie dydaktyczne w roku akademickim 2006/2007 k. 241-242,

wydruk z systemu eORDO za rok 2006/2007 k. 236-240,

rozliczenie godzin dydaktycznych na rok 2007/2008 k. 230,

obciążenie dydaktyczne w roku akademickim 2007/2008 k. 231-232,

wydruk z systemu eORDO za rok 2007/2008 k. 233-234.

Zgodnie z harmonogramem pracy lekarzy na 2006 r. storna pozwana zgłosiła do Narodowego Funduszu Zdrowia oferty na udzielenia świadczeń zdrowotnych, w których nie uwzględniła D. R. Ś. oraz B. P..

Zgodnie z harmonogramem pracy lekarzy na 2007 r. storna pozwana zgłosiła do Narodowego Funduszu Zdrowia oferty na udzielenia świadczeń zdrowotnych, w których uwzględniła:

- B. P. z miejsce wykonywania świadczenia – oddział ginekologii onkologicznej; od poniedziałku-piątku w godz. od 8:00-9:00; łączna liczba godzin w tygodniu – 5.

- D. R. Ś. z miejsce wykonywania świadczenia – oddział patologii ciąży, od poniedziałku-piątku w godz. od 9:00-10:00, łączna liczba godzin w tygodniu – 5; oraz oddział położniczo-noworodkowy, od poniedziałku-piątku w godz. od 10:00-14:35, łączna liczba godzin w tygodniu – 22,55.

Dowody: harmonogramy pracy lekarzy za 2006-2007 k. 369-v. 379

M. G., jako kierownik kliniki był zobowiązany do comiesięcznego przedkładania grafików działalności klinicznej szpitala w trybie zwykłej jak i ostrożyrurowej. W grafikach byli ujęci wszyscy lekarze zatrudnieni w klinice zarówno na etatach szpitala klinicznego w różnym wymiarze jak i lekarze akademicki zatrudnieni w różnym wymiarze, a także rezydenci opłacani przez Ministerstwo Zdrowia. Wymiar lekarza akademickiego podczas planowania grafiku na kolejne miesiące uwzględniał wymiar etatu zatrudnienia. Po przepracowaniu miesiące grafiki były przedkładane dyrekcji szpitala. W trakcie miesiące grafiki były na bieżąco aktualizowane z uwagi na różne wypadki losowe, np. choroba, wyjazd na kursy szkoleniowe, konferencje.

Strona pozwana w latach 2005 – 2007 składała harmonogramy pracy lekarzy wraz z ofertą do NFZ na udzielanie świadczeń zdrowotnych. Harmonogramy te miały obrazować zdolność Szpitala do zapewnienia realizacji świadczeń zdrowotnych w oparciu o zatrudnionych lekarzy z odpowiednimi kwalifikacjami. Harmonogramy te nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu pracy lekarzy gdyż były przygotowywane pod koniec roku na rok następny i nie odzwierciedlają zmian następujących w ciągu roku.

Dowody: zeznania świadka E. C. k. 401-v. 401,

zeznania świadka M. G. k. 153, v. 401-402,

Poza zatrudnieniem u strony pozwanej w okresie spornym, B. P. oraz D. R. Ś., świadczyli równocześnie pracę w A. M. we W. w wymiarze pełnego etatu. Do ich obowiązków należało prowadzenie zajęć dydaktycznych ze studentami wydziału lekarskiego w oparciu o przypadki pacjentek hospitalizowanych, sprawowanie nad nimi pieczy w okresie praktyk i stażu, uzyskanie odpowiednich osiągnięć naukowych, nadto przeprowadzenie wywiadów z pacjentkami, zabiegów oraz ich nadzorowanie.

Do obowiązków A. M. należy zapewnienie nauczycielowi akademickiemu sprawowania opieki medycznej nad pacjentami szpitala klinicznego w powiązaniu z działalnością badawczą i dydaktyczną. Choć A. M. jest organem założycielskim dla strony pozwanej jako szpitala klinicznego, to jednak sam szpital jest organizacją niezależną od Akademii i od Rektora.

Strona pozwana udostępniła szpital A. M. w celu umożliwienia prowadzenia przez lekarzy nauczycieli akademickich działalności dydaktycznej i badawczej w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w ramach powszechnego systemu ubezpieczeń zdrowotnych i tylko i wyłącznie z tego względu, strona pozwana zatrudniała w szpitalu klinicznym nauczycieli akademickich, zatrudnionych w A. M..

W szpitalu zatrudnionych jest wielu lekarzy, z których część zatrudniona jest na pełnych etatach i do ich obowiązków należy zabezpieczenie działalności usługowej kliniki, natomiast część to lekarze – nauczyciele akademicy zatrudnieni na ułamkowych częściach etatu, którzy z racji zatrudnienia na uczelni, zajmują się działalnością dydaktyczną, naukową i częściowo usługową.

W okresie spornym lekarze akademicy, w tym również między innymi B. P. oraz D. R. Ś., byli zatrudnieni w szpitalu klinicznym na 10 godzin miesięcznie (1/18 etatu – 25 minut). Etaty szpitalne wynikają z przeliczników szpitalnych, według których dyrektor szpitala ustala ile jest potrzebnych etatów dla zabezpieczenia prowadzenia działalności usługowej. Kwestia zabezpieczenia działalności leczniczej kliniki, czy wywiązywania się z umowy z NFZ wynika z ilości łóżek, w oparciu o które określana jest ilość etatów szpitalnych, niezbędnych do realizacji celów. W szpitalu określony jest limit zatrudnienia, a strona pozwana dysponuje określonym budżetem, który nie pozwala na dowolne ustalanie ilości etatów. Szpital kliniczny w celu zabezpieczenia wszystkim pracownikom naukowym A. M. możliwości wykonywania swoich obowiązków dydaktyczno-naukowych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń lekarskich, w oparciu o porozumienie z A. M. zatrudniał wszystkich nauczycieli akademickich na odpowiednią część etatu, w ramach istniejącego limitu zatrudnienia. Zwiększenie wymiaru etatów lekarzy akademickich, byłoby możliwe w przypadku, np. zwolnienia lekarzy nie będących lekarzami akademickim, zatrudnionych na pełnym etacie w klinice i rozdzielenia ich etatów wśród lekarzy akademickich.

Klinika nie może istnieć bez dydaktyki, a dydaktyka bez części usługowej kliniki. Nie jest możliwe oddzielenie działalności naukowo-dydaktycznej związanej ze świadczeniem usług od działań lekarskich, gdyż są one ze sobą ściśle powiązane. Czas pracy lekarzy akademickich jest poza władztwem szpitala, a ich praca w dużej mierze była uzależniona od rozplanowania zajęć dydaktycznych przez A. M.. Lekarze akademicy mają większą swobodę w dysponowaniu czasem pracy np. opuszczania Kliniki w sytuacjach kiedy wymagają tego ich obowiązki dydaktyczno-naukowe.

Dzień lekarza zatrudnionego zarówno na pełnym etacie, jak i lekarza – nauczyciela akademickiego, w szpitalu klinicznym strony pozwanej w okresie spornym rozpoczynał się o godzinie 8:00 rano odprawą lekarzy, która trwała 15-30 minut. Następnie przeprowadzany był obchód, który w zależności od ilości pacjentek trwał około 30 minut. Po obchodzie lekarze wracali do gabinetu zabiegowego i zajmowali się pacjentkami, które zostały przyjęte do szpitala w godzinach rannych, podejmowane były decyzje, które pacjentki są wypisywane do domów, które do zabiegów, które do operacji, a które na leczenie zachowawcze. Następnie lekarze przystępują do zabiegów lub do operacji, w zależności od dnia.

B. P. oraz D. R. Ś. w okresie spornym przebywali w szpitalu strony pozwanej przeważnie w godzinach od 8:00 do 13:00, choć zdążyło się, iż pozostawili krócej bądź dłużej. W tym czasie wykonywali świadczenia medyczne, a także czynności dydaktyczne. Nadzorowali pracę młodszych kolegów, omawiali ze studentami zabiegi wykonywane przez innych lekarzy. Zdarzało się też, iż sami wykonywali zabiegi, równocześnie mając zajęcia dydaktyczne ze studentami, w trakcie których tłumaczyli studentom co robią. Świadcząc usługi lecznicze w szpitalu wykonywali równocześnie czynności na rzecz A. M., tj. prowadził seminaria, ćwiczenia ze studentami oraz wykłady dla studentów jako działalność naukowo-dydaktyczną. Zajęcia odbywały się często w innych godzinach niż do 13.00, jednakże nie zawsze. Jeżeli pacjentki zgadzały się na obecność studentów, to wówczas przeprowadzany był zabieg z równoczesnym opisywaniem go. Znacznie częściej miały miejsce takie sytuacje, że lekarze jednocześnie wykonywali zabieg i tłumaczyli go studentom, niż sytuacje, że wchodzili na zabieg ze studentami i opisywali, co robili inni lekarze. Często zdarzało się jednak tak, iż pacjentki nie wyrażały zgody na uczestnictwo studentów w badaniach, czy zabiegach, które studenci chcieli obserwować. Opisywanie pacjentek studentom należało do zadań lekarzy w ramach działalności dydaktycznej.

Zatrudnienie w ułamkowej części etatu, pozwalało lekarzom akademickim na swobodne dysponowanie czasem oraz realizowanie w tym czasie swoich obowiązków dydaktycznych i naukowych i z tytułu zatrudnienia w klinice mieli możliwość zdobywania kolejnych stopni specjalizacji i zbierania materiału klinicznego do prac doktorskich, habilitacyjnych oraz innego rodzaju działalności naukowej.

W spornym okresie B. P. w latach 2004-2006 prowadził badania dotyczące terapii fotodynamicznej zmian chorobowych szyjki macicy. Nie był to program objęty kontraktem z funduszem zdrowia, a leki i koszty ponoszone w związku z tym programem były w całości finansowane z grantu naukowego.

Ponadto w latach 2006-2007 zajmował się jeszcze badaniami w zespole zajmującym się oznaczaniem współczynników lipidowy w hormonalnej terapii zastępczej, który realizował poza szpitalem.

W spornym okresie D. R. Ś. nie prowadziła badań naukowych.

W okresie spornym D. R. Ś. oraz B. P. do 2007 r. nie wnosili o zatrudnienie ich w wyższym wymiarze czasu pracy niż wynikał to z zawartej umowy o pracę. Nie zgłaszali również dyrekcji szpitala kiedy świadczą usługi lecznicze związane z ich pracą dydaktyczny-naukową, a kiedy związane bezpośrednio z udzielaniem świadczeń leczniczych na rzecz samego szpitala.

Dowody: zeznania świadka W. B. k. 152-153,

zeznania świadka M. G. k. 153, v. 401-402,

zeznania świadka M. M. k. 344-346,

częściowo zeznania świadka M. P. k. v. 346-347, 570-571,

zeznania świadka A. Z. k. 390-392,

częściowo zeznania świadka A. K. k. 571-v. 571,

częściowo przesłuchanie D. R. Ś. k. v. 587-v. 588,

częściowo przesłuchanie B. P. k. v. 588-590,

Pismem z dnia 4 stycznia 2008 r. strona pozwana poinformowała D. R. Ś. oraz B. P., że zgodnie z postanowieniem § 16 pkt 1 obowiązującego w Szpitalu Regulaminu Pracy przebywanie na terenie Kliniki w godzinach poza ustalonym w umowie o pracę wymiarze, wymaga każdorazowo, uprzedniej pisemnej zgody Dyrektora Szpitala. Przebywanie w miejscu pracy po godzinach pracy jest zabronione i nie uprawnia do domagania się zapłaty wynagrodzenia, natomiast będzie traktowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych.

Dowody: pismo z dnia 4 stycznia 2008 r. k. 31, 38.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako niezasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

W kontekście wskazań Sądu II instancji przekazującego sprawę do ponownego rozpoznania, należało rozważyć właściwy charakter pracy wykonywanej przez D. R. Ś. oraz B. P., jak również ustalić, czy wykonywana przez nich praca miała charakter ponadnormatywny, a więc czy strona powodowa może skutecznie domagać się na rzecz D. R. Ś. oraz B. P. zapłaty za godziny nadliczbowe.

Zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Natomiast w myśl art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikająca z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Jak zostało ustalone w toku postępowania, zarówno wymiar czasu pracy jak i wynagrodzenie zostało określone w umowach o pracę i zaakceptowane przez D. R. Ś. oraz B. P.. Jego wysokość z tytułu zatrudnienia u strony pozwanej na stanowisku lekarza starszego asystenta, nie odbiegała od wysokości wynagrodzenia wypłacanego pozostałym pracownikom strony pozwanej, zatrudnionych na podobnych stanowiskach i o zbliżonych kwalifikacjach. Należy tutaj wskazać, iż u strony pozwanej obowiązuje regulamin wynagradzania, i zgodnie z tabelą zaszeregowania stanowisk pracy, stanowisko starszego asystenta, było zaszeregowane w kategorii XIX. Jednocześnie zgodnie z tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, kwota wynagrodzenia określona w stawce zaszeregowania w kategorii XIX kształtowała się w przedziale od 1.300,00 zł – 3.000,00 zł.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, stawka wynagrodzenia zasadniczego D. R. Ś., wynosiła w okresie: październik – listopad 2004 r. – 1.483,00 zł; grudzień 2004 r. – 1.385,00 zł; styczeń – grudzień 2005 r. – 1.456,00 zł; styczeń – marzec 2006 r. – 1.491,00 zł; kwiecień – wrzesień 2006 r. – 1.576,00 zł; październik – 2006 r. – październik 2007 r. – 2.077,00 zł. Natomiast stawka wynagrodzenia zasadniczego B. P., wynosiła w okresie: październik – grudzień 2004 r. – 1.385,00 zł; styczeń – marzec 2005 r. – 1.456,00 kwiecień – grudzień 2005 r. – 1.567,00 zł; styczeń – marzec 2006 r. – 1.602,00 zł; kwiecień – wrzesień 2006 r. – 1.687,00 zł; październik – 2006 r. – październik 2007 r. – 2.233,00 zł.

Wynagrodzenie D. R. Ś. oraz B. P., było ustalone w granicach widełek określonych przez stronę pozwaną w regulaminie wynagradzania i jednocześnie przewyższało wynagrodzenie minimalne.

Ponadto postępowanie dowodowe wykazało, iż w okresie spornym, strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony w wymiarze czasu pracy 10 godzin miesięcznie (1/18 etatu). Jednocześnie w toku postępowania zostało ustalone, iż D. R. Ś. oraz B. P. przebywali i pracowali w szpitalu klinicznym strony pozwanej, co do zasady w godzinach od 8:00 – 13:00, czyli średnio 5 godzin dziennie od poniedziałku - piątku. Zatem teoretycznie można byłoby uznać, iż ich czas pracy przewyższał ustalony w umowie o pracę etat wynoszący 25 minut dziennie (10 godzin w miesiącu) aż o 4 godziny i 35 minut dziennie.

Jednakże postępowanie dowodowe wykazało równocześnie, iż równoległe do zatrudnienia u strony pozwanej, pozostawali w stosunku pracy z A. M. w pełnym wymiarze czasu pracy, co było ich zasadniczym zatrudnieniem. Jednocześnie, jako lekarze nauczyciele akademicy, D. R. Ś. oraz B. P. wykonywali nie tylko zadania dydaktyczne i badawcze, ale również uczestniczyli w sprawowaniu opieki zdrowotnej w szpitalu klinicznym strony pozwanej.

W powyższym kontekście należało przede wszystkim rozważyć, czy praca wykonywana D. R. Ś. oraz B. P. w szpitalu klinicznym ponad ustalony wymiar czasu pracy, tj. 1/18 etatu, była pracą wynikającą ze stosunków pracy zawartych ze stroną pozwaną, czy też z A. M..

W kontekście powyższego zagadnienia, należało przede wszystkim odpowiedzieć na pytanie, jaki był cel zawartej umowy o pracę, czy wynikało on z konieczności zapewnienia dodatkowej opieki medycznej strony pozwanej, czy też z konieczności prowadzenia zajęć dydaktyczno-naukowych powiązanych z udzieleniem świadczeń medycznych.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, strona pozwana zawarła z D. R. Ś. w grudniu 2004 r. umowę o pracę na czas określony – na czas nominacji w A. M., natomiast z B. P. w 2001 r. dwie umowy o pracę. Pierwszą na czas określony, a drugą na czas zatrudnienia w A. M. we W.. Zatem cel zawieranych umów należy rozpatrywać w kontekście wówczas obowiązujących przepisów prawnych.

Zgodnie z art. 100 ust. 1 (później art. 112 ustawy z dnia 30 sierpnia 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) obowiązującej w ówczesnym czasie, nauczyciele akademicy zatrudnieni w uczelniach medycznych lub w uczelni prowadzącej działalność w dziedzinie nauk medycznych uczestniczą w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w szpitalach klinicznych będących zakładami opieki zdrowotnej lub oddziałach innych zakładów opieki zdrowotnej (szpitali), udostępnianych uczelniom na zasadach określonych w przepisach o zakładach opieki zdrowotnej. Natomiast, w myśl ust. 1a powyższego przepisu, nauczyciele, o których mowa w ust. 1, są zatrudniani na podstawie umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej na udzielanie świadczeń zdrowotnych, zawartej ze szpitalem klinicznym albo innym zakładem opieki zdrowotnej (szpitalem).

Przede wszystkim należy wskazać, iż stosunek pracy nauczyciela akademickiego ze szpitalem klinicznym nawiązywany jest w celu wykonania przez uczelnię medyczną obowiązku zapewnienia nauczycielowi sprawowania opieki medycznej nad pacjentami szpitala klinicznego w powiązaniu z możliwością udzielania świadczeń zdrowotnych. Z tego też względu, doszło do zawarcia pomiędzy stroną pozwaną a A. M. we W., porozumienia w sprawie udostępnienia A. M. we W. szpitala klinicznego strony pozwanej w celu prowadzenia działalności dydaktycznej i badawczej w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych przez lekarzy nauczycieli akademickich zatrudnionych w A. M.. W ramach tego porozumienia, miejscem pracy lekarza nauczyciela akademickiego w zakresie obowiązków naukowo-dydaktycznych, był szpital, z którym została zawarta umowa przez A. M. we W.. Jednocześnie lekarze nauczyciele akademicy, mają obowiązek udzielania świadczeń zdrowotnych na podstawie odrębnej umowy zawartej ze szpitalem klinicznym.

Poza lekarzami akademickimi w szpitalu klinicznym zatrudnieni są również lekarze nie będący nauczycielami akademickimi. Szpital kliniczny strony pozwanej dysponuje określoną ilością etatów, niezbędnych do prowadzenia działalności usługowej, które wynikają z przeliczników szpitalnych, na których zabezpieczenie strona pozwana dysponuje określonym budżetem. Dlatego też, chcąc zatrudnić nauczycieli akademickich, niezbędne było zmieszczenie się w określonym limicie zatrudnienia. Szpital kliniczny ma obowiązek zatrudnić każdego nauczyciela klinicznego, stąd też konieczność zastosowania ułamkowych części etatów. Jeżeli nauczyciele akademicy mieliby mieć określony większy wymiar etatu, wówczas konieczne byłoby zwolnienie lekarzy zatrudnionych w szpitalu klinicznym na pełnych etatach, którzy nie byli nauczycielem akademickim i rozdzielenie ich etatów na lekarzy nauczycieli akademickich.

Należy przy tym wskazać, iż treść umów o pracę, w których określono zarówno wymiar pracy jak i wynagrodzenie, została świadomie zaakceptowana przez lekarzy na rzecz których O. A. Z. Z. w W. wytoczył powództwo. Wyrazili oni bowiem zgodę na świadczenie pracy w niewielkim wymiarze czasu pracy i za odpowiednim wynagrodzeniem odpowiadającym ilości godzin zatrudnienia. Zнали oni obowiązki wynikające z umów o pracę i mieli świadomość, że brak określenia wyższego wymiaru czasu pracy w umowie o pracę ze stroną pozwaną oznaczać będzie, iż pozostały czas spędzony w szpitalu, będzie zakwalifikowany jako czas pracy w stosunku pracy z A. M. i wynagradzany w ramach umowy z uczelnią, co przecież było ich zasadniczym zatrudnieniem, gdzie pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż miejscem pracy lekarza – nauczyciela akademickiego w zakresie obowiązków naukowo-dydaktycznych jest właśnie szpital kliniczny, z którym zostało zawarte porozumienie przez A. M.. Natomiast w myśl art. 101 ust 1 (później art. 130 ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) obowiązującej wówczas ustawy o szkolnictwie wyższym, czas pracy nauczyciela akademickiego,

był określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Jednocześnie, co wyraźnie należy zaakceptować, lekarz – nauczyciel akademicki, uczestniczy w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w szpitalu klinicznym.

Jak wynika z wiarygodnych zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, a także z analizy zgromadzonego materiału dowodowego sprawy, nie jest możliwe ściśle rozgraniczenie na płaszczyźnie prawa pracy działalności naukowo-dydaktycznej od działań czysto lekarskich, gdyż są one ze sobą ściśle powiązane. Klinika nie może istnieć bez dydaktyki, natomiast dydaktyka bez części usługowej kliniki. Należy tutaj jednak wyraźnie zaznaczyć, iż zatrudnienie na ułamkowej części etatu pozwalało lekarzom na swobodne dysponowanie czasem oraz jednocześnie realizowanie swoich obowiązków dydaktycznych i naukowych, zależnych od realizowanych na bieżąco zadań.

Strona powodowa dowodziła, iż lekarze, na rzecz których zostało wytoczone powództwo wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych od poniedziałku – piątku średnio po około 4,5 godziny dziennie. Jednakże jak wynika chociażby z zeznań samych lekarzy, w godzinach od 8:00 – 13:00 wykonywali oni również w szpitalu strony pozwanej swoje obowiązki dydaktyczno-naukowe.

Lekarze zatrudnieni na etacie w klinice są zobowiązani z racji swojej pracy do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zdobywania określonych stopni specjalizacji i realizacji programu wynikającego z tego obowiązku, natomiast wykazywanie aktywności naukowej jest ich własną sprawą. Natomiast lekarze nauczyciele akademicy, oprócz podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych zobowiązani są również do prowadzenia działalności naukowej w efekcie której będą osiągać kolejne stopnie naukowe, a także publikować swoje osiągnięcia z wyników badań w czasopiśmie naukowych. Jednocześnie fakt, iż czas pracy od godz. 8.00 do 13.00 nie był przez lekarzy wykorzystywany na prowadzenie np. badań naukowych, w żaden sposób nie może zmieniać charakteru stosunku prawnego łączącego strony. Kwalifikacje zarówno zawodowe, jak i naukowe pracowników naukowo-dydaktycznych Katedry winny reprezentować odpowiedni poziom. Ponadto, od reprezentowanych i posiadanych kwalifikacji zawodowych i stopni naukowych zależy stanowisko, jakie zostaje mu powierzone przez władze uczelni. Rozdzielenie czynności nauczyciela akademickiego klinicysty od jego obowiązków dydaktycznych, z wyjątkiem wykładów i seminariów, jest praktycznie niemożliwe.

Szczególnego podkreślenia wymaga okoliczność, że czas pracy lekarzy akademickich znajdował się poza władztwem strony pozwanej. Praca tych lekarzy była uzależniona od rozplanowanych zajęć dydaktycznych przez A. M., ale również od ich indywidualnych planów naukowych, urlopów, szkoleń. W godzinach średnio od 8.00 do 13.00 pozwany szpital udostępniał swoje pomieszczenia i pacjentów wykonywanie ich obowiązków wynikających nie tylko z umowy zawartej ze stroną pozwaną na 1/18 etatu, ale przede wszystkim z umowy zawartej z A. M.. Powodowie materialni – B. P. i D. R. Ś. nigdy nie zasygnalizowali stronie pozwanej, że wykonywane przez nich świadczenia zdrowotne nie pozostawały w ich ocenie w związku z ich działalnością dydaktyczną lub naukową – wykonywali polecane im prace i akceptowali umówione wynagrodzenie. Lekarze w okresie spornym nie podnosili, iż wykonują pracę w nadgodzinach, nie zgłaszali kierownictwu szpitala kiedy wykonują pracę na rzecz szpitala, a kiedy na rzecz A. M..

Oczywistym jest – co mocno podkreślała strona powodowa – że wykonane przez lekarzy świadczenia wynikały z potrzeb pacjentów i szpitala, nie zaś z aktualnych potrzeb dydaktycznych lekarzy i studentów. Ponieważ jednak lekarze wykonywali świadczenia i nie sygnalizowali, że nie są one związane – choćby ich zdaniem - z ich obowiązkami na rzecz A. M., to strona pozwana nie prowadziła żadnej ewidencji, z której wynikałoby, które świadczenia były, a które nie były powiązane z działalnością dydaktyczną lub naukową lekarzy akademickich. Pozwany szpital w żaden sposób nie kontrolował zatem, czy świadczenia zdrowotne, których wykonywanie umożliwiał i organizował, były związane z działalnością dydaktyczną lekarzy lub ich działalnością naukową. Z uwagi na postawę lekarzy nie miał możliwości ani potrzeby prowadzenia takiej kontroli i ewidencji i jej nie prowadził.

Gdyby lekarze zasygnalizowali, że wskazane im przez Szpital zadania nie mieszczą się w ich pracy dydaktycznej i naukowej na rzecz Akademii, strony mogłyby stworzyć ewidencję czynności wykonywanych w związku i bez związku

z zatrudnieniem lekarzy w Akademii. Z pewnością ustalenie ścisłego podziału między czynnościami nastęrczałoby bardzo liczne trudności. O braku możliwości takiego rozróżnienia zeznali wiarygodnie liczni przesłuchani w sprawie świadkowie. Pojęcia „powiazania udzielania świadczeń zdrowotnych z działalnością naukową” można pojmować zarówno wąsko - jako związek jedynie z badaniami naukowymi - jak i szeroko – jako poszerzanie i utrwalanie wiedzy przez lekarzy w związku z ich obowiązkami jako pracowników Akademii. W ocenie Sądu to drugie, szersze rozumienia pojęcia jest trafne, w przypadku lekarzy akademickich obowiązek dokształcania i pozostawania w kontakcie z praktycznym aspektem zawodu jest bowiem tak istotny, że nie może być wyłączony z obowiązków lekarza na rzecz Akademii. Ogromne trudności pojawiają się również przy próbie dokonania wykładni pojęcia „powiazania udzielania świadczeń medycznych z działalnością dydaktyczną”. Obowiązki lekarzy jako dydaktyków nie mogą być w ocenie Sądu ograniczone jedynie do wykładów i seminariów dla studentów. Należą do nich na pewno przypadki udzielania świadczeń medycznych opisywanych dla obecnych podczas ich udzielania studentów – i to zarówno w sytuacji, gdy opisuje je lekarz udzielający pomocy medycznej, jak i inny lekarz, komentujący pracę innego specjalisty. Praktykowanie zawodu ma ponadto niebagatelne znaczenie dla prawidłowego wypełniania przez lekarzy ich roli jako dydaktyków, również w tym zakresie wskazać można na szczególny rodzaj „powiazania”. Wreszcie nie sposób zdaniem Sądu uznać za pracę „niezwiązaną z aspektem dydaktycznym”, a tym samym wykonywaną ponadwymiarowo, wszystkich licznych – jak zeznali sami powodowie materialni - przypadków, kiedy to pacjentki nie zgadzały się na obecność studentów podczas zabiegu czy porady. Nie można zdaniem Sądu Rejonowego uznać, że od zgody pacjenta zależy czy lekarz wykonuje pracę „powiazaną z działalnością dydaktyczną”, czy ponadwymiarowa pracę na rzecz szpitala.

Kwestia, kiedy wykonywanie świadczeń medycznych jest, a kiedy nie jest „powiazane” z działalnością dydaktyczną ani naukową, powinna zdaniem Sądu być doprecyzowana przez strony stosunku prawnego, w którym takie pojęcie funkcjonowało, czyli przez lekarzy akademickich i Akademię. Okoliczność, że lekarze i ich główny pracodawca – A. M. – nie doprecyzowali, kiedy, w jakich warunkach i w jakim zakresie zlecane lekarzom w szpitalu czynności pozostają jeszcze w związku z działalnością dydaktyczną i naukową, a kiedy nie pozostają i mają być rozliczone przez Szpital, nie może zdaniem Sądu obciążać strony pozwanej – S. K. - któremu lekarze nigdy nie zasygnalizowali, że wykonywane przez nich czynności nie mieszczą się w ramach ich stosunków pracy z Akademią. Pozwany Szpital – osoby nim zarządzające - nie miał świadomości, że wykonywane przez lekarzy czynności mogą nie być związane z działalnością dydaktyczną lub naukową lekarzy i nie kontrolował ani nie ewidencjonował ich pod tym kątem. Ani wydruki z elektronicznego systemu Szpitala przedłożone przez stronę pozwaną, ani dokumenty źródłowe, jakich dopuszczenia w poczet materiału dowodowego domagała się strona powodowa, a które bezspornie nie zawierały nawet pełnych informacji na temat udziału studentów, nie umożliwiłyby ustalenia, czy i w jakim zakresie powodowie materialni wykonywali pracę nie związaną w żaden sposób z ich działalnością dydaktyczną i naukową, a tym samym – pracę nie podlegającą rozliczeniu w ramach ich stosunku pracy z A. M.. Skoro pozwany Szpital nie miał świadomości, że praca lekarzy w szpitalu może nie być związana z ich zatrudnieniem w Akademii, wykładnia pojęcia „powiazania” nie jest jednoznaczna i nie została doprecyzowana przez strony stosunku podstawowego – Akademię i lekarzy, a ponadto pozwany Szpital nie miał ani obowiązku, ani potrzeby ewidencjonowania czynności związanych i niezwiązanych z pracą lekarzy na rzecz Akademii i czynności związanych i niezwiązanych z pracą dydaktyczną ani naukową lekarzy, bo lekarze nie zgłaszali, że wykonują pracę, która takiego powiazania jest pozbawiona, to pozwany Szpital nie może być zdaniem Sądu Rejonowego obecnie obciążany obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny. Żeby skutecznie domagać się od pracodawcy wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, pracownik musi wykazać, że pracodawca zlecił mu pracę ponadwymiarową albo że miał świadomość, że pracownik taką pracę wykonywał i godził się na to. W niniejszej sprawie strona pozwana zdecydowanie nie miała świadomości, że lekarze mogą wykonywać pracę niezwiązaną z ich stosunkiem z Akademią, a tym samym - wymagającą rozliczenia ze Szpitalem. Udostępniała swoje pomieszczenia i pacjentów lekarzom, do których obowiązków, jako pracowników A. M., należało udzielanie świadczeń zdrowotnych „w powiazaniu” z działalnością dydaktyczną lub naukową i nie była informowana, że wykonywane świadczenia związku takiego zdaniem lekarzy nie mają, a tym samym – że w ich ocenie winny być rozliczane jako praca w godzinach ponadwymiarowych.

Należy podkreślić, że okoliczność, że D. R. Ś. i B. P. nie zgłosili nigdy, że w swojej ocenie wykonują pracę niewynikającą z ich stosunku z A. M., wskazuje na szerokie rozumienie przez nich w okresie spornym (2004-2007) pojęcia „powiązania” udzielanych przez nich świadczeń z ich pracą dydaktyczną lub naukową. Zmianę stanowiska powodów materialnych można zanotować od wiążącego w niniejszej sprawie orzeczenia Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy, nakazując zbadanie zasadności roszczeń strony powodowej w świetle przepisów o pracy ponadnormatywnej, nie przesądził jednak, czy praca w nadgodzinach była przez lekarzy, na rzecz których wytoczono powództwo wykonywana, a także jednoznacznie wskazał, że to na stronie powodowej spoczywa ciężar dowodu.

W świetle powyższego należy stwierdzić, ponad wszelką wątpliwość, iż w przypadku pracy D. R. Ś. oraz B. P., nie możemy mówić o pracy w ponad normatywnym wymiarze czasu pracy ze stosunku pracy łączącego ich ze stroną pozwaną, bowiem praca wykonywana ponad wymiar czasu pracy określonych w umowach o pracę ze stroną pozwaną była pracą łączącą ich z A. M., gdzie realizowali oni swoje zasadnicze zatrudnienie i polegała na wykonywaniu obowiązków wymienionych w art. 100 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym (później art. 130 ust. 1 ustawy z dnia 30 sierpnia 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz. U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.). Celem umów zawartych pomiędzy stroną pozwaną, a D. R. Ś. oraz B. P., na podstawie obowiązującego wówczas art. 100 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), była realizacja ustawy o szkolnictwie wyższym i umożliwienie mi prowadzenia dydaktyki w powiązaniu z udzielaniem świadczeń medycznych. Zawarta umowa o pracę nie stanowiła samodzielnej podstawy stosunku o pracę, a jej cel jak i treść musi być badana w powiązaniu z podstawowym stosunkiem pracy łączącym D. R. Ś. oraz B. P. z A. M. i ich czas pracy musiał być poddany ocenie nie tylko przez przyzmat kodeksu pracy, ale również uregulowania zawarte w ustawie o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z § 5 pkt 8 umowy z dnia 20 października 1999 r., rozwiązanie stosunku pracy w A. M. z nauczycielem akademickim stanowiło podstawę wypowiedzenia umowy o pracę lub umowy cywilno-prawnej. Natomiast zgodnie z umowami o pracę, lekarze zostali zatrudniony u strony pozwanej na czas zatrudnienia w A. M. we W..

Ustawa o szkolnictwie wyższym w sposób szczególny w stosunku do kodeksu pracy reguluje system czasu pracy nauczyciela akademickiego. System ten jest zbliżony do konstrukcji czasu określonego wymiarem zadań (zadaniowy czas pracy) i chociaż czas pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku naukowo-dydaktycznym określany jest zakresem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych, to tylko część z nich ujmowana jest w kategoriach czasu pracy, zrelatywizowanego do 45 minutowych godzin obliczeniowych, których pensum wynosi 360 godzin rocznie.

Z powyższych względów, w ocenie niniejszego Sądu, nie było podstaw do skierowania żądania w stosunku do strony pozwanej o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z zawartych ze szpitalem umów o pracę, gdyż nie miały one oparcia w zdarzeniach dotyczących tych stosunków pracy.

Jednocześnie wobec niewykazania przez stronę powodową, że B. P. i D. R. Ś. pracowali w nadgodzinach, nie było podstaw do zastosowania art. 322 k.p.c.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów oraz zeznania świadków oraz powodów materialnych.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności. W szczególności, podstawą ustalenia stanu faktycznego, było porozumienie zawarte pomiędzy stroną pozwaną a A. M.. Odnosząc się natomiast do harmonogramów pracy personelu kliniki, to w ocenie Sądu, nie odzwierciedlają one rzeczywistego czasu pracy powodów materialnych, a miały jedynie wykazywać dysponowanie przez szpital odpowiednią liczbą lekarzy o określonych kwalifikacjach i tym samym potwierdzać jego zdolność do realizacji kontraktu z NFZ. Przykładowo z harmonogramu za 2007 r. wynika, iż B. P. miał świadczyć pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 – 9:00, tj. 5 godzin tygodniowo. Jednakże harmonogramy te nie mają odzwierciedlenia rzeczywistej pracy na rzecz szpitala klinicznego i jako, że zostały sporządzone wyłącznie do celu dołączenia ich oferty przedkładanej do NFZ, to nie można ich uznać za potwierdzenie wykonywania w tym czasie obowiązków na rzecz

szpitala klinicznego, tym bardziej, iż z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż w trakcie świadczeń medycznych równolegle realizowali oni zadania dydaktyczno-naukowe.

Ponadto, Sąd nie uwzględnił przy ustalaniu stanu faktycznego dokumentów zawartych na k. 123-124, 126-130, 179-184, 201-203, 609-611 jako nie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Dotyczyły one okresu nie objętego sporem, zostały wytworzone w okresie późniejszym albo nie miały związku z niniejszą sprawą.

Sąd oddalił również wniosek strony powodowej o powołanie biegłego, który na podstawie książek operacyjnych, zabiegowych, historii chorób, wpisów, miałby obliczyć ile pacjentek prowadzili powodowie materialni i ile czasu mogło zajmować im ta praca. Zgodnie z art. 278 § k.p.c. Sąd może wezwać biegłego w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych. W toku postępowania zostało ponad wszelką wątpliwość ustalone, iż powodowie przebywali w szpitalu średnio w godzinach od 8:00 – 13:00 i świadczyli w tym czasie usługi medyczne, jednakże wynikało to z ich obowiązków dydaktyczno-naukowych, a nie z umowy zawartej ze szpitalem klinicznym, na rzecz której mieli świadczyć pracę zgodnie z zawartą umowami 10 godzin miesięcznie (1/18 etatu). W tych okolicznościach powołanie biegłego celem ustalenia dokładnego wymiaru czasu pracy powodów materialnych było zbędne. Wobec przyjęcia, że powodowie materialni nie wykazali, by pracowali w nadgodzinach, zbędne było także ustalenie przez biegłego rozmiaru pracy B. P. i D. R. Ś. w nadgodzinach na podstawie szczegółowych dokumentów źródłowych, jak i szacowanie przez biegłego przybliżonego wymiaru pracy w nadgodzinach, przy przyjęciu – jak wносиła strona powodowa – że dziennie powodowie pracowali w nadgodzinach w wymiarze średnio 3 godzin. Dopuszczenie dowodu z (objętych nota bene tajemnicą lekarską) dokumentów źródłowych, które nie pozwoliłyby zdaniem Sądu ustalić, które z czynności nie były powiązane z działalnością naukową lub dydaktyczną lekarzy, jak również dopuszczenie biegłego na okoliczność szczegółowego wyliczenia lub oszacowania wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, zmierzałoby jedynie do wydłużenia i powiększenia kosztów postępowania, nade wszystko było zaś zbędne wobec uznania, że powodowie nie wykazali, by świadczyli pracę w nadgodzinach na rzecz pozwanego Szpitala.

Oceny zeznań świadków, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W większości zeznania świadków były ze sobą zbieżne, jasne i logiczne, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów. Jednakże zeznania części świadków: M. P., A. K. oraz powodów materialnych D. R. Ś. i B. P., w zakresie, w jakim próbowali oni dowodzić, iż czas od 8:00 – 13:00/14:00, spędzony przez nich w szpitalu klinicznym, stanowił świadczenie pracy na rzecz strony pozwanej, były w świetle przeprowadzonego materiału dowodowego, niewiarygodne. W szczególności, świadkowie nie rozróżniali czynności wykonywanych na rzecz S. K., od czynności dydaktyczno-naukowych. W ich subiektywnym przekonaniu, cały czas spędzony w szpitalu stanowił wyłącznie świadczenie pracy na rzecz strony pozwanej, jednocześnie z drugiej strony pomijali fakt, iż w tym czasie wykonywali czynności dydaktyczno-naukowe i bagatelizowali fakt, iż ich głównym zatrudnieniem była A. M. we W., w której byli zatrudnieni na pełnym etacie, i ich praca w szpitalu klinicznym wynikała z obowiązku zapewnienia im przez A. M. możliwości uczestniczenia w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w szpitalu klinicznym.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd oddalił powództwo w całości jako bezzasadne, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 106 k.p.c. w zw. z art. 62 k.p.c. i 96 ust. 1 pkt 6 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.