

Sygn. akt III APa 34/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober
Sędziowie:	SSA Daria Stanek (spr.) SSA Bożena Grubba
Protokolant:	sekr. sądowy Angelika Czaban

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2019 r. w Gdańsku

sprawy H. G.

przeciwko (...) Centrum (...) w G.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji H. G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 29 września 2016 r., sygn. akt VII P 8/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki H. G. na rzecz (...) Centrum (...) w G. kwotę 4.050,00 (cztery tysiące pięćdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Bożena Grubba SSA Michał Bober SSA Daria Stanek

Sygn. akt III APa 34/18

UZASADNIENIE

Powódka H. G. w ramach pisma procesowego z dnia 11 lutego 2014 r. – wniesionego w dniu 12 lutego 2014 r. w sprawie VI P 49/13 do Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku z powództwa H. G. przeciwko (...) Centrum (...) w G. o uznanie wypowiedzenia umowy z dnia 2 stycznia 2013 r. w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na poprzednich zasadach wynagradzania – wniosła w punkcie trzecim o zapłatę na jej rzecz przez (...) Centrum (...) w G. kwoty 264.610,10 zł, na którą składają się: wartości w złotych godzin dyżurowej za pełnione przez nią dyżury lekarskie u pozwanego za okres od dnia 1 marca 2011 r. do lutego

2014 r. z uwzględnieniem normalnego wynagrodzenia, wartość 50 % premii stałej wynikającej z porozumienia z dnia 23 października 1997 r., którą premię pozwany wypłacał jej do końca kwietnia 2013 r. – należność od maja 2013 r. do lutego 2014 r., wartość należności za procedurę przeszczepu nerek od lutego 2013 r. do stycznia 2014 r., obecnie płaconą jak za dyżur medyczny, a jeżeli pozwany uznaje, że taka wartość jest zasadna, to z pominięciem dyżuru pod telefonem, chociaż dyżur taki jest opłacany innym pracownikom,

- wartości opieki nad dawcą, wynikającą z ustawy z dnia 1 lipca 2005 r. o pobieraniu, przechowywaniu i przeszczepianiu komórek, tkanek i narządów (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 793) oraz na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 19 października 2012 r. w sprawie szczegółowego sposobu ustalania kosztów czynności związanych z pobieraniem, przechowywaniem, przetwarzaniem, sterylizacją i dystrybucją komórek, tkanek i narządów (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 469).

Uzasadniając swoje żądanie, powódka sprecyzowała, iż domaga się zapłaty od pozwanego pracodawcy kwot: 216.000 zł należności głównej bez odsetek (36 x 6.000 zł) z tytułu dyżurów lekarskich u pozwanego za okres od dnia 1 marca 2011 r. do lutego 2014 r., 19.655 zł należności głównej bez odsetek z tytułu wartości 50 % premii wynikającej z porozumienia z dnia 23 października 1997 r. za okres od maja 2013 r. do lutego 2014 r., 3.920 zł (3.931 – 3.539 = 392 zł x 10 miesięcy) tytułem wynagrodzenia zasadniczego za okres od dnia 1 maja 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. – niezasadnie w ocenie powódki pomniejszonego, 25.035,10 zł za procedury przeszczepu nerek oraz opiekę nad dawcą za okres od lutego 2013 r. do stycznia 2014 r.

Powyższe pismo procesowe H. G. z dnia 11 lutego 2014 r. zostało zarejestrowane przez Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku jako odrębny pozew o zapłatę wynagrodzenia oraz premii pod sygn. akt VI P 114/14.

Postanowieniem z dnia 19 lutego 2014 r. o sygn. akt VI P 114/14 Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku uznał się niewłaściwym rzeczowo (wartość przedmiotu sporu ponad 75.000 zł – art. 17 pkt 4 k.p.c.) i powyższe powództwo H. G. przekazał do Sądu Okręgowego w Gdańsku.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Centrum (...) w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania w sprawie. Nadto, pozwany wniósł o zawieszenie postępowania w sprawie na mocy art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. do czasu rozstrzygnięcia postępowania toczącego się w sprawie VI P 49/13 Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku. Pracodawca podał, iż powódka była zatrudniona przez niego do dnia 3 marca 2014 r., kiedy otrzymała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany podkreślił, iż rozstrzygnięcie niniejszego powództwa wraz ze wszystkimi w nim zgłoszonymi roszczeniami powódki za okres od dnia 1 maja 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. zależne jest od rozstrzygnięcia w sprawie VI P 49/13 Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku, tj. o uznanie wypowiedzenia umowy z dnia 2 stycznia 2013 r. w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na poprzednich zasadach wynagradzania. Dopiero bowiem uznanie w tamtym postępowaniu bezskuteczności dokonanego powódce wypowiedzenia zmieniającego pozwala na zbadanie zasadności jej żądań w sprawie niniejszej – tj. o zapłatę należności związanych z wynagrodzeniem za pracę według zasad obowiązujących przed dokonaniem przez pozwanego wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Pozwany wskazał również, iż niezasadne są roszczenia powódki dotyczące wypłaty 50 % premii oraz wyrównania wynagrodzenia zasadniczego, ponieważ z dniem 1 maja 2013 r. powódce zmieniono warunki zatrudnienia w zakresie wynagrodzenia, co wiązało się z wprowadzeniem przez pozwanego nowego Regulaminu wynagradzania, na mocy którego: wynagrodzenie zasadnicze powódki zakwalifikowano do XX kategorii zaszeregowania w kwocie 3.539 zł, zaś wypłata premii została uzależniona od bieżącego wyniku finansowego oraz stopnia wykonania umów realizowanych przez pracodawcę dla poszczególnych klinik (co wynika z rozdziału XIV nowego Regulaminu wynagradzania). W zakresie zaś żądań powódki dotyczących wynagrodzenia za pełnione dyżury lekarskie w okresie od dnia 1 marca 2011 r. do dnia 28 lutego 2014 r., pracodawca podał, iż były one odmiennie ustalane w okresach od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. oraz od maja 2013 r. do lutego 2014 r. Wynagrodzenia za pełnione dyżury lekarskie w okresie od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. wypłacono powódce w kwocie 182.782,61 zł, zaś za procedury przeszczepowe za okres od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. wypłacono powódce kwotę 4.320,58 zł, łącznie zatem 187.103,19 zł. Z kolei, po zmianie Regulaminu wynagradzania, wynagrodzenia za pełnione dyżury lekarskie w okresie od maja

2013 r. do marca 2014 r. wypłacono powódce w kwocie 44.771,68 zł, zaś za procedury przeszczepowe za okres od maja 2013 r. do marca 2014 r. wypłacono powódce 1.316,49 zł, łącznie zatem 50.008,17 zł. Pozwany podkreślił, iż wykonywanie przez powódkę procedur transplantacyjnych mieści się w zakresie obowiązków pracownika – tak jak wykonywanie każdej innej procedury medycznej (np. znieczulenia do zabiegu operacyjnego). Żaden przepis ogólnie obowiązujący lub wewnętrzny akt normatywny dotyczący wynagradzania pracowników pozwanego nie przewiduje osobnego wynagrodzenia za udział w procedurach transplantacyjnych lub za opiekę nad dawcą – mimo, iż przez pewien okres czasu pracodawca przyznał, iż wynagradzał dodatkowo pracowników biorących udział w takich procedurach na zasadzie premii uznaniowej jako motywacji do wykonywania większej ilości przeszczepów, co miało miejsce do lipca 2011 r. Pracodawca zaprzeczył także, jakoby powódka wykonywała tzw. dyżury pod telefonem i aby zobowiązywał ją do pełnienia tego typu dyżurów.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 września 2016 r. w sprawie VII P 8/14 oddalił powództwo (punkt pierwszy) oraz zasądził od powódki H. G. na rzecz pozwanego (...) Centrum (...) w G. kwotę 5.400,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt drugi).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. Powódka H. G. zatrudniona została w Instytucie (...) w (...) Szpitalu (...) w G. (...) w G. na podstawie umowy z dnia (...) 1982 r. na pełnienie dyżurów zakładowych według ustalonego miesięcznego planu dyżurów. W okresie od dnia 1 lipca 1984 r. do dnia 21 października 1986 r. powódka kontynuowała zatrudnienie w (...) Szpitalu (...) w G. na podstawie terminowych umów o pracę, w wymiarze 40 lub 60 godzin tygodniowo. Od dnia 22 października 1986 r. powódka została zatrudniona w (...) Szpitalu (...) w G. na czas nieokreślony na stanowisku młodszego asystenta w wymiarze 40 godzin tygodniowo. W dniu (...) 1987 r. H. G. uzyskała specjalizację I stopnia w zakresie anestezjologii i intensywnej terapii, a następnie w dniu (...) 2001 r. specjalizację II stopnia w takim samym zakresie. Od dnia 1 maja 2005 r. powódka była zatrudniona na stanowisku starszego asystenta. W dniu 23 października 1997 r. w wyniku rozmów i negocjacji przedstawicieli (...) Związków Zawodowych (...) przy (...) Szpitalach (...) w G. podpisany został protokół porozumienia, w którym uzgodniono, że od dnia 1 listopada 1997 r. płace zasadnicze anestezjologów będą wynosić: 100 % górnej stawki zaszeregowania dla lekarzy z II stopniem specjalizacji, 90 % górnej stawki zaszeregowania dla lekarzy z I stopniem specjalizacji, 80 % górnej stawki zaszeregowania dla lekarzy wykonujących pracę anestezjologa bez specjalizacji. Utrzymano równocześnie 50 % stałej premii i nauczycielom akademickim zatrudnionym na tzw. ryczałtach w wysokości 50 % stawki lekarza zatrudnionego na etacie w (...) Szpitalach (...). Jednym z sygnatariuszy porozumienia była powódka H. G.. Zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) Publicznego Szpitala (...) w G. z dnia (...) 1999 r. wprowadzony został u pozwanego Regulamin wynagradzania w (...) Publicznym Szpitalu (...) w G.. Regulamin wynagradzania u pozwanego z 1999 r. nie przewidywał premii regulaminowej dla lekarzy anestezjologów w wysokości 50 % wynagrodzenia zasadniczego. Otrzymywana przez powódkę premia była premią uznaniową, uzależnioną od wniosków jej bezpośredniego przełożonego. Od dnia 1 lipca 2011 r. pozwany wprowadził następujące zasady rozliczania wynagrodzenia pracowników wykonujących zawód medycznych i posiadających wyższe wykształcenie oraz pozostałych pracowników za udział w zabiegach transplantacyjnych: (1) pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie: za udział w zabiegach transplantacyjnych w czasie wyznaczonym dla nich godzin pracy otrzymują wynagrodzenie określone w umowie o pracę, -za zabiegi wykonywane poza normalnymi godzinami pracy pracownicy otrzymują wynagrodzenie zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania w (...) Centrum (...), (2) pozostali pracownicy: za udział w zabiegach transplantacyjnych w czasie wyznaczonym dla nich godzin pracy otrzymują wynagrodzenie określone w umowie o pracę, za zabiegi wykonywane poza normalnymi godzinami pracy pracownicy otrzymują wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, (3) pracodawca przewidział możliwość udzielenia premii uznaniowej dla osób biorących udział w zabiegach transplantacyjnych. Zgodnie z § 3 pkt 7 Regulaminu pracy u pozwanego z 2009 r., jako dyżur medyczny rozumieć należy wykonywanie, poza normalnymi godzinami pracy, czynności zawodowych przez lekarza lub innego posiadającego wyższe wykształcenie pracownika wykonującego zawód medyczny, w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielenia całodobowych świadczeń zdrowotnych. W okresie od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. wynagrodzenie za godzinę dyżuru medycznego w (...) Centrum (...) w G. obliczane było na podstawie Załącznika nr 8 do Regulaminu wynagradzania – Zasad przyznawania wynagrodzenia

za czas pełnienia dyżuru medycznego oraz za czas pozostawania poza szpitalem w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, zgodnie z którym: za każdą godzinę dyżuru medycznego przysługuje wynagrodzenie w wysokości 150 % stawki godzinowej wynagrodzenia, z zastrzeżeniem punkt 12 (ust. 4); w przypadku dyżuru pełnionego w porze nocnej, za każdą godzinę przysługuje wynagrodzenie w wysokości 185 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, zaś w przypadku dyżuru pełnionego w niedziele i święta oraz dni dodatkowo wolne od pracy – 250 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, bez względu na porę pełnienia dyżuru, z zastrzeżeniem punkt 12 (ust. 5); godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu (ust. 6). Z powyższego tytułu godzin dyżurowych „normalnych” powódka H. G. otrzymała od pozwanego w okresie od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. wynagrodzenie w kwocie 182.782,61 zł. Równocześnie w powyższym okresie od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. powódka otrzymała od pozwanego tytułem godzin dyżurowych przy wykonywaniu procedur przeszczepowych wynagrodzenie w kwocie 4.320,58 zł (było to wynagrodzenie obliczane w sposób tożsamy z wynagrodzeniem za normalne godziny dyżurowe). Łącznie za okres od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. powódka otrzymała od pozwanego z tytułu pełnienia dyżurów medycznych („normalnych” oraz związanych z procedurami przeszczepowymi) kwotę 187.103,19 zł. Wynagrodzenie powyższe pozwany wypłacał powódce zgodnie z dotychczasowym Regulaminem wynagradzania – który przewidywał w tym zakresie regulacje korzystniejsze od przepisów powszechnie obowiązujących tj.: art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (t.j. Dz. U. z 2007 r., nr 14 poz. 89 ze zm.), obowiązującej do dnia 30 czerwca 2011 r., który wskazywał, iż lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny, zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogą być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego; art. 95 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2011 r., nr 112, poz. 654 ze zm.), obowiązującej od dnia 1 lipca 2011 r., zgodnie z którym do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151⁽¹⁾ § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. W związku z upływem znacznej ilości czasu, jak również zaistniałymi zmianami ustawodawczymi – m.in. wejściem w życie 1 lipca 2011 r. ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 618 ze zm. – która zastąpiła ustawę z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej) oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz. U. z 2011 r., Nr 151, poz. 896 ze zm.) – pozwany pracodawca podjął w 2012 r. działania mające na celu przygotowania nowego regulaminu wynagradzania, który następnie przedłożono do konsultacji działającym u pozwanego związkom zawodowym – art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1881 ze zm.) i art. 77⁽²⁾ § 4 k.p. Zmiana Regulaminu wynagradzania polegała na wprowadzeniu nowej siatki płac, w tym nowej tabeli wynagrodzeń, jak również zmianie różnych składników wynagrodzeń pracowników pozwanego poza wynagrodzeniem zasadniczym, m.in. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dyżurowych, zmiany zasad premiowania. Powodem tych zmian był fakt, iż szpital był objęty programem restrukturyzacji przez Agencję (...). Zarządzeniem nr (...) dyrektor naczelny (...) Centrum (...) z dnia 29 października 2012 r. w sprawie wprowadzenia tekstu jednolitego Regulaminu wynagradzania w (...) Centrum (...), dyrektor wprowadził jako obowiązujący tekst jednolity Regulaminu Wynagradzania, stanowiący załącznik do w/w zarządzenia (§ 1). W § 2 dyrektor naczelny zobowiązał swoich zastępców, kierujących poszczególnymi pionami organizacyjnymi, do przygotowania w konsultacji z przedstawicielami związków zawodowych wytycznych doprecyzowujących sposób przygotowania stawek osobistego zaszeregowania w ramach rozpiętości widełek w poszczególnych grupach zaszeregowania w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia zarządzenia. Kierownicy komórek organizacyjnych zobowiązani zostali do umożliwienia podległym pracownikom zapoznania się z treścią ogłoszonego tekstu jednolitego regulaminu. Po 14 dniach od daty wejścia w życie zarządzenia wprowadzono tekst jednolity zawierający zmienioną treść regulaminu wynagradzania wprowadzonego zarządzeniem nr (...) Dyrektora Naczelnego z dnia (...) 2012 r. wprowadzający zmiany wynikające z: projektu zmian nr (...) przekazanego organizacjom związkowym w dniu 24 września 2012 r., częściowo uwzględnionych propozycji organizacji związkowych zawartych w pismach z dnia (...) 2012 r., wyrażających stanowisko organizacji związkowych reprezentatywnych, tj. (...) Ochrony (...), (...), (...) oraz organizacji związkowej (...), dotyczących

zmiany treści § 4, 10, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 27, 28 oraz załącznika 1, 2 i 4 oraz postulatów zgłaszanych w trakcie negocjacji do załącznika nr 2 dotyczących stanowisk młodszego asystenta, asystenta, starszego asystenta elektrokardiologii (kategorie zaszeregowania od XVI do XVIII); stanowisk asystenta i starszego asystenta farmaceuty; diagnosty laboratoryjnego, fizyka medycznego, fizjoterapeuty, psychologa (kategorie zaszeregowania od XVIII do XIX), licencjatów z pielęgniarstwa, ukończonych w systemie pomostowym (kategoria zaszeregowania XVI). Zgodnie z tekstem jednolitym Regulaminu wynagradzania pracowników (...) Centrum (...) w G.: pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednio do jej rodzaju i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości (§ 4 ust. 1 Regulaminu wynagradzania), stawki osobistego zaszeregowania pracowników (...) Centrum (...) są określone na podstawie umów o pracę – miesięcznie lub godzinowo – w ramach obowiązującego w (...), Centrum (...), systemu taryfowego (§ 9 ust. 1 Regulaminu wynagradzania), podstawą zaszeregowania pracownika jest taryfikator (wykaz stanowisk pracy) określony w Załączniku nr 2 do regulaminu i obejmujący wszystkie stanowiska pracy w (...) Centrum (...) (§ 9 ust. 2 Regulaminu wynagradzania), miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników określa się na podstawie Załącznika nr 3 do Regulaminu (§ 9 ust. 3 Regulaminu wynagradzania). Dyrektorzy pionów (...) Centrum (...) zgodnie z § 43 Regulaminu wynagradzania, przydzielają stawki w ramach widełek w poszczególnych kategoriach zaszeregowania biorąc pod uwagę w pionie medycznym w grupie zawodowej lekarzy: posiadane specjalizacje, pracę w pełnym wymiarze na oddziale i pracę na oddziałach pediatrycznych. Po dokonaniu wypowiedzeń zmieniających na początku 2013 r., lekarze anestezjolodzy zatrudnieni na stanowisku st. asystent lekarz posiadali stawkę zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego równą powódce H. G. (tj. w kwocie 3.539 zł) – z wyłączeniem M. W., która posiadała stawkę niższą 3.440 zł z uwagi na dodatkowe zatrudnienie w G. (...). Nowy Regulamin wynagradzania u pozwanego z 2012 r. nie przewidywał premii regulaminowej dla lekarzy anestezjologów w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego. Zgodnie z treścią rozdziału XIV (pt. Premia) nowego Regulaminu wynagradzania u pozwanego: premia jest wypłacana w danym miesiącu z odrębnie tworzonego w tym celu funduszu premiowego (§ 21 Regulaminu wynagradzania), dyrektor naczelny (...) Centrum (...) ustala wysokość funduszu premiowego dla klinik, biorąc pod uwagę bieżący wynik finansowy oraz stopień wykonania umów realizowanych przez (...) Centrum (...) (§ 22 ust. 1 Regulaminu wynagradzania), kierownik kliniki / ordynator / pielęgniarka oddziałowa składa wnioski o przydzielenie indywidualnej premii podległemu pracownikowi zatrudnionemu w klinice wraz z uzasadnieniem (§ 24 ust. 1 Regulaminu wynagradzania), zaś dyrektor naczelny decyduje o przyjęciu lub odrzuceniu wniosku premiowego przedłożonego przez kierownika (§ 24 ust. 2 Regulaminu wynagradzania), a więc nowy Regulamin wynagradzania u pozwanego przewidywał wyłącznie premię uznaniową i nie przewidywał podstawy prawnej do dochodzenia premii regulaminowej. Zgodnie z Załącznikiem nr 2 do Regulaminu wynagradzania (...) Centrum (...) – tabeli zaszeregowania pracowników – na stanowisku starszego asystenta lekarza, zajmowanym przez powódkę H. G. od 2005 r., przysługuje XX kategoria zaszeregowania. Z kolei w myśl Załącznika nr 3 do tegoż Regulaminu, pracownikom zaliczanym do kategorii XX – starszym asystentom lekarzom – przysługuje wynagrodzenie od 3.195 zł do 3.910 zł. Osoby o dokładnie takich samych kwalifikacjach (takiej samej ilości specjalizacji) miały takie samo wynagrodzenie. Pismem z dnia 2 stycznia 2013 r. pozwany, działając na podstawie zarządzenia nr (...) dyrektora naczelnego (...) Centrum (...) z dnia (...) 2012 r. w sprawie wprowadzenia tekstu jednolitego Regulaminu wynagradzania w (...) Centrum (...) w G., wypowiedział powódkę umowę o pracę w części dotyczącej pracy i płacy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego z dniem (...) 2013 r. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę była, jak podał pracodawca, konieczność dostosowania stanowisk pracy oraz wynagrodzenia z pracą do obowiązującego w (...) Centrum (...) Regulaminu wynagradzania. Równocześnie od dnia 1 maja

2013 r. pozwany zaproponował powódkę następujące warunki pracy i płacy: stanowisko starszego asystenta lekarza i wynagrodzenie zasadnicze wg XX kategorii w kwocie 3.539 zł miesięcznie – zaś pozostałe składniki wynagrodzenia pozostawać miały zgodnie z Regulaminem wynagradzania, podobnie jak nie miały ulec zmianie pozostałe warunki umowy. Wypowiedzenia zmieniające warunki zatrudnienia w zakresie wynagrodzeń w tym samym przedziale czasowym otrzymali wszyscy pracownicy pozwanego. Wynagrodzenie wypłacane pracownikom zgodnie z dotychczasowym Regulaminem wynagradzania było co do zasady korzystniejsze od wynagrodzenia ustalonego nowym Regulaminem wynagradzania. Niektórzy pracownicy pozwanego otrzymali wyższe wynagrodzenie, inni niższe – natomiast wynagrodzenia przyznano zgodnie z widełkami przewidzianymi dla danych stanowisk i tabelami płac. Wynikało to z faktu, istniejących pod starym Regulaminem wynagradzania, dużych rozbieżności wynagrodzeń w

grupach lekarskich. Po zmianach pozwany odstąpił od wypłacania lekarzom – obok wynagrodzenia zasadniczego i właściwych stałych dodatków do wynagrodzenia – także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w ramach dyżurów, zamiast tego wypłacając wynagrodzenie zasadnicze ze stałymi dodatkami oraz odpowiedni rodzaj dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Wartościowane nie były prace każdego pracownika, a grup pracowniczych – w związku z wprowadzeniem nowego Regulaminu wynagradzania wartościowane były konkretne grupy zawodowe (w tym starszych asystentów lekarzy), co miało miejsce w oparciu o 14 kryteriów. W ramach grupy zawodowej starszych asystentów lekarzy nie różnicowano lekarzy z uwagi na rodzaj specjalizacji. Oceny dokonał zespół ekspercki, który zajął się oceną kryteriów na poszczególnych stanowiskach. Zespół ten opracował hierarchizację stanowisk, następnie – uwzględniając możliwości finansowe szpitala – powstała tabela płac i dla poszczególnych grup zawodowych zostały przyznane budżety, biorąc pod uwagę ilość specjalizacji poszczególnych lekarzy. W oparciu o powyższe zostały ustalone wynagrodzenia dla pracowników – w tym powódki. Po zmianie Regulaminu wynagradzania pozwanego, lekarze i inni pracownicy wynagradzani są zgodnie z obowiązującymi powszechnie przepisami – ustawą o działalności leczniczej. H. G. pismem z dnia 16 stycznia 2013 r. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego z dnia 2 stycznia 2013 r. w części dotyczącej zmiany wysokości wynagrodzenia zasadniczego z kwoty 3.931 zł do kwoty 3.539 zł – sprawa o sygn. akt VI P 49/13 Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku. Wyrokiem z dnia 15 maja 2015 r. o sygn. akt VI P 49/13 Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku w punkcie I oddalił powództwo, w punkcie II zasądził od powódki H. G. na rzecz pozwanego kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na skutek apelacji powódki tut. Sąd prawomocnym wyrokiem z dnia 23 października 2015 r. o sygn. akt VII Pa 116/15 oddalił apelację powódki (punkt 1) na jej koszt (punkt 2) – uznając sporne wypowiedzenie zmieniające z dnia 2 stycznia 2013 r., oparte na nowym Regulaminie wynagradzania pozwanego za zgodne z prawem i skuteczne. W dniu 11 lutego 2016 r. do sprawy VII Pa 116/15 tut. Sądu wpłynęła skarga kasacyjna H. G., która pozostaje nierozpoznana. W związku z powyższym, od maja 2013 r. powódka otrzymywała od pozwanego wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.539 zł w ramach XX kategorii zaszerewowania. Powódka nie otrzymywała od maja 2013 r. premii w wysokości 50 % wynagrodzenia zasadniczego – jako że nowy Regulamin wynagradzania u pozwanego z 2012 r. nie przewidywał takiej premii regulaminowej dla lekarzy anestezyjologów. Do maja 2013 r. powódka otrzymywała premię, niekiedy sięgającą 50 % wynagrodzenia i więcej – jednakże nie była to premia stała, a uznaniowa, która wynikała każdorazowo ze stosownych wniosków kierownika kliniki anestezyjologii (który to przełożony musiał wnioskować o premię na poziomie ponad 10 % wynagrodzenia pracownika). W okresie od maja 2013 r. (tj. po upływie okresu wypowiedzenia warunków płacy pracownikom pozwanego) do lutego 2014 r. – po wprowadzeniu nowego Regulaminu wynagradzania – wynagrodzenie za godzinę dyżuru medycznego w (...) Centrum (...) w G. obliczane było na podstawie § 18 ust. 2 tegoż nowego Regulaminu wynagradzania – zgodnie z którym za każdą godzinę dyżuru medycznego pełnionego w niedzielę, święto oraz w sobotę lub inny dzień wolny od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy przysługuje dodatek w wysokości 100 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Na podstawie zaś art. 151⁽¹⁾ § 1 pkt 1a k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy – a więc także za dyżury w porze nocnej – za które pracodawca przyznawał również dodatek 20 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Na potrzeby wyliczenia powyższego wynagrodzenia za czas dyżuru pozwany doliczał do wynagrodzenia zasadniczego powódki także dodatek stażowy – traktując sumę obydwu jako podstawę ustalenia wynagrodzenia za godzinę dyżuru. Z powyższego tytułu godzin dyżurowych „normalnych” powódka H. G. otrzymała od pozwanego w okresie od maja 2013 r. do marca 2014 r. wynagrodzenie w kwocie 48.771,68 zł. Równocześnie w powyższym okresie od maja 2013 r. do marca 2014 r. powódka otrzymała od pozwanego tytułem godzin dyżurowych przy wykonywaniu procedur przeszczepowych wynagrodzenie w kwocie 1.316,49 zł (było to wynagrodzenie obliczane w sposób tożsamy z wynagrodzeniem za normalne godziny dyżurowe). Łącznie za okres od maja 2013 r. do marca 2014 r. powódka otrzymała od pozwanego z tytułu pełnienia dyżurów medycznych („normalnych” oraz związanych z procedurami przeszczepowymi) kwotę 50.008,17 zł. Ani Regulamin wynagradzania z 1999 r., ani też nowy Regulamin wynagradzania z 2012 r. nie przewidywał dla pracowników pozwanego dodatkowego wynagrodzenia związanego z wykonywaniem procedur transplantacyjnych czy też za opiekę nad dawcą, które to czynności mieściły się w zakresach obowiązków zawodowych tychże pracowników. Wykonywanie przez powódkę procedur transplantacyjnych mieści się w zakresie obowiązków pracownika – tak jak wykonywanie

każdej innej procedury medycznej (np. znieczulenia do zabiegu operacyjnego) – i otrzymywała ona z tego tytułu wynagrodzenie zasadnicze wynikające z jej umowy o pracę. Ewentualnie w przypadku wykonywania takich procedur po godzinach pracy, powódka otrzymywała wynagrodzenie jak za godziny dyżurowe przy wykonywaniu procedur przeszczepowych. Pomimo tego, przez pewien okres czasu pracodawca wynagradzał dodatkowo pracowników biorących udział w procedurach transplantacyjnych – co miało miejsce na zasadzie premii uznaniowej jako motywacji do wykonywania większej ilości przeszczepów. Sytuacje takie zdarzały się wyłącznie do lipca 2011 r. Żaden z regulaminów wynagradzania u pozwanego nie przewidywał wynagrodzenia dla lekarza za tzw. „dyżur pod telefonem”. W dniu 3 marca 2014 r. powódka H. G. otrzymała od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia – z tą datą ustąpiła jej zatrudnienie w (...) Centrum (...) w G.. Wynagrodzenie H. G. jako pracownika pozwanego, liczone z ostatnich 3 miesięcy jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 30.797,67 zł brutto. Powyższy stan faktyczny sprawy Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy, aktach sprawy o sygn. VII Pa 116/15 tut. Sądu (sygn. akt VI P 49/13 Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku), aktach osobowych powódki dołączonych do akt ww. sprawy, zawierających informacje dotyczące przebiegu zatrudnienia i uzyskanych przez powódkę specjalizacji, treści Regulaminu pracy u pozwanego, obydwu regulaminów wynagradzania i wprowadzania w ich zakresie zmian, zasad premiowania pracowników, okoliczności związanych z wypowiedzaniem pracownikom pozwanego umów o pracę w zakresie wynagrodzenia (wypowiedzeń zmieniających) w związku ze zmianą regulaminu wynagradzania, jak również kwestii dotyczących ilości przepracowanych przez powódkę godzin w ramach dyżurów („normalnych” oraz związanych z przeszczepami), wysokości wypłaconego powódce przez zakład pracy wynagrodzenia. Stan faktyczny w sprawie Sąd Okręgowy ustalił również na podstawie zeznań świadka J. K.

(od 2009 r. (...) u pozwanego) oraz przedstawiciela pozwanego E. B.. Zeznania tych osób były bowiem spontaniczne, jasne, spójne, logiczne, jak również znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Stan faktyczny Sąd I instancji ustalił również na podstawie zeznań przedstawiciela powódki H. G.. W ocenie Sądu zeznania ww. zasługują na walor wiarygodności jedynie w zakresie, w jakim posłużyły do stwierdzenia powyższego stanu faktycznego. Wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka M. Ł. nie podlegał badaniu przez Sąd w związku z jego cofnięciem przez powódkę.

Sąd Okręgowy w rozważaniach prawnych w pierwszej kolejności wskazał, że istotne znaczenie dla niniejszej sprawy ma rozstrzygnięcie, jakie zapadło w sprawie VI P 49/13 Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku (sygn. akt VII Pa 116/15 tut. Sądu) – tj. w sprawie z odwołania H. G. o uznanie wypowiedzenia umowy z dnia 2 stycznia 2013 r. w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na poprzednich zasadach wynagradzania - stosownie do treści art. 365 § 1 k.p.c. i art. 366 k.p.c. Sąd Okręgowy przy rozpoznawaniu niniejszego powództwa o zapłatę wynagrodzenia, w związku z powagą rzeczy osądzonej (res iudicata) związany był co do zasady materią, która stanowiła podstawę rozstrzygnięcia i dokonany w – prawomocnie rozstrzygniętej – w sprawie VI P 49/13 Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku ustaleniami w przedmiocie zgodności z prawem dokonano wypowiedzenia zmieniającego z dnia 2 stycznia 2013 r. w części dotyczącej wynagrodzenia. Innymi słowy, Sąd Okręgowy nie mógł – odmiennie od tego, jakie ustalenia w tej materii poczyniono ww. sprawie – poczynić we własnym zakresie ustaleń faktycznych, które stałyby w sprzeczności z dokonany w sprawie, w której przedmiotem było badanie zgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego z dnia 2 stycznia 2013 r. Sąd Okręgowy zatem przyjął, iż stan faktyczny w tym zakresie i ocena zgodności z prawem powyższego wypowiedzenia zmieniającego kształtuje się w sposób taki, w jaki zostało to ustalone we wspomnianym wcześniejszym postępowaniu. Należy więc stwierdzić, iż prawomocne rozstrzygnięcie zapadłe w sprawie VI P 49/13 Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku przesądza o tym, iż wypowiedzenie zmieniające z dnia 2 stycznia 2013 r. w zakresie zmiany wynagrodzenia uznane zostało za zgodne z prawem, co przejawia się w oddaleniu powództwa H. G. w całości przez Sądy obydwu instancji. A zatem, orzeczenie takie daje Sądowi podstawę do przyjęcia, iż pozwany pracodawca (...) Centrum (...) w G. w sposób prawidłowy i wiążący dokonał wprowadzenia w 2012 r. nowego Regulaminu wynagradzania (na podstawie i w oparciu o który dokonywał pracownikom – wszystkim, nie tylko powódce – wypowiedzeń zmieniających w zakresie wysokości wynagrodzenia). Zagadnienie to jest dla Sądu o tyle istotne i kluczowe w sprawie niniejszej, bowiem należy wskazać, iż de facto całość wysuwanych przez powódkę i formułowanych w obecnym procesie roszczeń związanych z wynagrodzeniem za okres od maja 2013 r. opiera się na zakwestionowaniu i w praktyce nieuznaniu nowych zasad

wynagradzania, wynikających z Regulaminu wynagradzania pozwanego z 2012 r. Orzeczenie zapadłe we wcześniejszej sprawie wchodzi więc niewątpliwie w skład podstawy faktycznej sprawy niniejszej. A zatem, Sąd Okręgowy nie ma możliwości badania powyższych kwestii niejako w oderwaniu od ustaleń dokonanych w sprawie VI P 49/13 Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku i dopiero ewentualne uchylenie lub zmiana wydanych w tamtej sprawie wyroków Sądów obydwu instancji przez Sąd Najwyższy (powódka wywiodła bowiem skargę kasacyjną) i uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne pozwałoby Sądowi w niniejszym postępowaniu na poczynienie ustaleń odmiennych od dotychczasowych. W dalszej kolejności wskazać należy, iż Sąd nie znalazł podstaw do zawieszenia postępowania w sprawie na mocy art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. do czasu rozstrzygnięcia postępowania toczącego się w sprawie o sygn. akt VI P 49/13 Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku. Wniosek taki niewątpliwie został zgłoszony, wbrew stanowisku powódki trafnie – mając na uwadze wzajemne relacje obydwu postępowań i przedmiot dokonywanych w nich ustaleń – jednakże nie zasługiwał na uwzględnienie na obecnym etapie postępowania. O ile bowiem wniosek taki był zasadny w dacie wniesienia pozwu (luty 2014 r.), kiedy postępowanie w ww. sprawie toczyło się – jednakże należy wskazać, iż wyrokiem z dnia 15 maja 2015 r. o sygn. akt VI P 49/13 Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku w punkcie pierwszym oddalił powództwo, w punkcie drugim zasądził od powódki H. G. na rzecz pozwanego kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; następnie zaś na skutek apelacji powódki tut. Sąd prawomocnym wyrokiem z dnia 23 października 2015 r. o sygn. akt VII Pa 116/15 oddalił apelację powódki (punkt pierwszy) na jej koszt (punkt drugi) – uznając sporne wypowiedzenie zmieniające z dnia 2 stycznia 2013 r., oparte na nowym Regulaminie wynagradzania pozwanego za zgodne z prawem i skuteczne. Sąd Okręgowy nie ma zatem wątpliwości, iż obecnie odpadła podstawa do zawieszenia postępowania w sprawie niniejszej z uwagi na sprawę ww. – jako że wspomniany przepis mówi o zawieszeniu postępowania w związku z „toczącym się” postępowaniem, a więc takim, w którym nie został wydany wyrok lub też orzeczenie jest nieprawomocne. Tymczasem – także uwzględniając niesporny fakt wywiedzenia w tejże sprawie skargi kasacyjnej przez powódkę – oczywistym jest, iż wyrok tut. Sądu z dnia 23 października 2015 r. o sygn. akt VII Pa 116/15 jest prawomocny.

Sąd Okręgowy w rozważaniach prawnych odwołał się do treści art. 22 § 1 k.p., art. 77⁽²⁾ § 1 k.p., art. 78 § 1 k.p., art. 80 k.p., art. 85 § 1 i 2 k.p. wskazując, że przepis art. 78 k.p. nie może być podstawą domagania się przez pracownika wyższego wynagrodzenia, jeżeli w umowie ustalono je zgodnie z przepisami płacowymi respektującymi zasady konstytucyjne i podstawowe zasady prawa pracy. Ponadto Sąd I instancji wskazał, że zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) Publicznego Szpitala (...) (...) w G. z dnia 1 października 1999 r. wprowadzony został u pozwanego Regulamin wynagradzania w (...) Publicznym Szpitalu (...) (...) w G.. Następnie zaś zarządzeniem nr (...) dyrektor naczelny (...) Centrum (...) z dnia 29 października 2012 r. w sprawie wprowadzenia tekstu jednolitego Regulaminu wynagradzania w (...) Centrum (...), dyrektor wprowadził jako obowiązujący tekst jednolity Regulaminu Wynagradzania, stanowiący załącznik do ww. zarządzenia (§ 1). Jest to kwestia o tyle istotna i wymagająca rozróżnienia, iż roszczenia powódki dotyczą lat 2011-2014 – zatem czasookresu, w którym wynagrodzenie u pozwanego kształtowane było na podstawie odrębnych regulaminów wynagradzania. Zmiana w tym zakresie nastąpiła od maja 2013 r. Sąd Okręgowy wskazał, że w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę obowiązuje ogólna reguła procesu stanowiąca, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania – z którego to obowiązku powódka, reprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego będącego radcą prawnym (nadto drugiego pełnomocnika w osobie męża powódki) nie wywiązała się w sposób umożliwiający uwzględnienie któregośkolwiek z jej żądań. Niespornym było, iż powódka zatrudniona została u pozwanego na podstawie umowy z dnia (...) 1982 r., w tym ostatnio od dnia 1 maja 2005 r. była zatrudniona na stanowisku starszego asystenta, za wynagrodzeniem przed 2012 r. w kwocie 3.931 zł miesięcznie. Wbrew jednakże stanowisku powódki – do czego w nawiązaniu do sprawy o sygn. akt VI P 49/13 Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku odnosił się Sąd Okręgowy – wynagrodzenie to w sposób wiążący i zgodny z prawem zostało obniżone do kwoty 3.539 zł miesięcznie na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 2 stycznia

2013 r. w części dotyczącej zmiany wysokości wynagrodzenia (opartego na Regulaminie wynagradzania w (...) Centrum (...) w G. z 2012 r.). Jak już wskazano, powódka podała, iż domaga się zapłaty od pozwanego pracodawcy kwot: 3.920 zł (3.931 – 3.539 =

392 zł x 10 miesięcy) tytułem wynagrodzenia zasadniczego za okres od dnia 1 maja 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r., 19.655 zł należności głównej bez odsetek z tytułu wartości 50 % premii wynikającej z porozumienia z dnia 23

października 1997 r. za okres od maja 2013 r. do lutego 2014 r., 216.000 zł należności głównej bez odsetek (36 x 6.000 zł) z tytułu dyżurów lekarskich u pozwanego za okres od dnia 1 marca 2011 r. do lutego 2014 r. oraz 25.035,10 zł za procedury przeszczepu nerek oraz opiekę nad dawcą za okres od lutego 2013 r. do stycznia 2014 r. W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odnosząc się do żądania zapłaty 3.920 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego za okres od dnia 1 maja 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. wskazał, że żądanie takie należy uznać za całkowicie niezasadne. Pozwany w żadnej mierze nie był zobowiązany do zapłaty na rzecz powódki wskazanej powyżej kwoty, stanowiącej iloczyn 10 miesięcy i 392 zł jako różnicy pomiędzy wynagrodzeniem dotychczasowym w kwocie 3.931 zł a wynagrodzeniem obniżonym w kwocie 3.539 zł. Wynika to z – sygnalizowanego i omówionego już powyżej – faktu powagi rzeczy osądzonej co do zasady dokonania zmian wynagrodzenia H. G., o którym Sądy obydwu instancji w sprawie VI P 49/13 Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku przesądziły niezasadność tam sformułowanych żądań powódki, ustalając zgodność z prawem i dopuszczalność tak dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę, co istotne, nie tylko powódki, ale także innych pracowników pozwanego – co, jak wskazano i ustalono jasno, wynikało ze zmiany Regulaminu pracy w 2012 r. Jak ustalił Sąd Okręgowy, zgodnie z Załącznikiem nr 2 do Regulaminu wynagradzania (...) Centrum (...) – tabeli zaszeregowania pracowników – na stanowisku starszego asystenta lekarza, zajmowanym przez powódkę H. G. od 2005 r., przysługuje XX kategoria zaszeregowania. Z kolei w myśl Załącznika nr 3 do tegoż Regulaminu, pracownikom zaliczanym do kategorii XX przysługuje wynagrodzenie od 3.195 zł do 3.910 zł, zatem kwota 3.539 zł, jaką otrzymała powódka, mieści się w tzw. widełkach wynagrodzenia przewidzianych dla jej kategorii zaszeregowania pracowników. Jedynie na marginesie Sąd Okręgowy wskazał, iż powódka w żaden sposób nie uzasadniła swojego stanowiska w tym zakresie – poprzestając na obliczeniu różnicy kwotowej pomiędzy wynagrodzeniem dotychczasowym a po przyznaniu po wypowiedzeniu zmieniającym. W drugiej kolejności Sąd Okręgowy odniósł się do żądania kwoty 19.655 zł z tytułu wartości 50 % premii wynikającej z porozumienia z dnia 23 października 1997 r. za okres od maja 2013 r. do lutego 2014 r. wskazując, że niewątpliwie z akt sprawy wynika, iż w dniu 23 października 1997 r. w wyniku rozmów i negocjacji przedstawicieli (...) Związków Zawodowych (...) przy (...) Szpitalach (...), (...) (...) w G. podpisany został protokół porozumienia, w którym uzgodniono, że od dnia 1 listopada 1997 r. płace zasadnicze anestezyjologów będą wynosić: 100 % górnej stawki zaszeregowania dla lekarzy z II stopniem specjalizacji; 90 % górnej stawki zaszeregowania dla lekarzy z I stopniem specjalizacji; 80 % górnej stawki zaszeregowania dla lekarzy wykonujących pracę anestezyjologa bez specjalizacji. Utrzymano równocześnie 50 % stałej premii i nauczycielom akademickim zatrudnionym na tzw. ryczałtach w wysokości 50 % stawki lekarza zatrudnionego na etacie w (...) Szpitalach (...). Jednym z sygnatariuszy porozumienia była powódka H. G.. W ocenie Sądu Okręgowego treść powyższego porozumienia pozostaje irrelevantna z punktu widzenia roszczeń objętych pozwem w sprawie – a więc dotyczących okresu lat 2011-2014. Należy bowiem ponownie wskazać, iż zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) Publicznego Szpitala (...) (...) w G. z dnia 1 października 1999 r. wprowadzony został u pozwanego Regulamin wynagradzania (...) Publicznym Szpitalu (...) (...) w G.. Następnie zaś zarządzeniem nr (...) dyrektor naczelny (...) Centrum (...) z dnia 29 października 2012 r. w sprawie wprowadzenia tekstu jednolitego Regulaminu wynagradzania w (...) Centrum (...), dyrektor wprowadził jako obowiązujący tekst jednolity Regulaminu Wynagradzania, stanowiący załącznik do ww. zarządzenia (§ 1). A zatem, w okresie już po zawarciu wspomnianego przez powódkę porozumienia z dnia 23 października 1997 r. w zakładzie pracy, należy stwierdzić, iż powyższe porozumienie zostało zastąpione przez Regulamin wynagradzania z 1999 r., a następnie z 2012 r. Tym samym – mając na uwadze zasadę prawną *lex posterior derogat legi priori* – nie znajduje ono zastosowania i nie obowiązywało z całą pewnością w spornym okresie, szczególnie mając uwadze, iż wynikające z niego przywileje lekarzy anestezyjologów nie znajdują odzwierciedlenia w treści ww. regulaminów wynagradzania. Sąd Okręgowy w przedmiocie charakteru prawnej premii – czy jest to premia o charakterze regulaminowym, czy też o charakterze uznaniowym odwołał się do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, który wyjaśniając charakter świadczeń wypłacanych pracownikom zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami, wskazał, iż nie chodzi o nazwę, ale o istotę, o treść warunków (kryteriów), od których uzależnione jest to świadczenie. Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim wypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast gdy przyznanie premii

pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią.

Różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy. Decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Jeżeli warunki (kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, aby mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a ich spełnienie jest źródłem praw pracownika do premii (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2007 r., I PK 3/07). Pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznawania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią a nie nagrodą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/06). A zatem, skoro Regulamin wynagradzania u pozwanego z 1999 r. nie przewidywał premii regulaminowej dla lekarzy anestezjologów w wysokości 50 % wynagrodzenia zasadniczego – więc otrzymywana przez powódkę premia była premią uznaniową, uzależnioną od wniosków jej bezpośredniego przełożonego, i brak jest możliwości wysuwania roszczenia o jej zapłatę. Niejako a contrario wskazać należy, iż jeśli regulamin wynagradzania określa pozytywne i negatywne warunki premiowania, które są wystarczająco konkretne i sprawdzalne, to premia z natury rzeczy nie może mieć charakteru uznaniowego. Świadczenie ma charakter uznaniowy tylko wtedy, gdy regulamin wynagradzania nie określa warunków przyznania świadczenia albo gdy warunki przyznania świadczenia są określone w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiają kontrole ich spełnienia. Przyznanie premii pracownikowi nie zależy zatem od uznania pracodawcy, lecz od spełnienia warunków przewidzianych w tym regulaminie. Z tego punktu widzenia pojęcie premia uznaniowa jako wewnętrznie sprzeczne nie powinno być stosowane w regulaminach wynagradzania, które określają konkretne i sprawdzalne warunki jej przyznawania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04). Istotnym jest nie nazwa tego świadczenia, lecz istota, treść warunków (kryteriów), od których uzależnione jest to świadczenie. Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. W takim wypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli określonych warunków, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast, gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192). Decydującym dla oceny charakteru premii jest nie jej nazwa, lecz jasno określone zadania, których wykonanie uzasadniało wypłatę w oznaczonej wysokości (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192 oraz uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 lipca 1986 r., III PZP 47/86; OSNCP 1987 nr 5-6, poz. 82). Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania dla niego premii (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 20 kwietnia 2005 r., III APa 17/05, Apel.-W-wa 2005/3/15). Przenosząc powyższe rozważania na grunt sprawy niniejszej w przypadku premii przysługującej pracownikom zatrudnionym tak jak powódka, nie było jakichkolwiek mierzalnych, obiektywnych, sprawdzalnych kryteriów ustalania wysokości premii. Przyznanie i wysokość premii zależały od oceny pracy pracownika dokonanej przez bezpośredniego przełożonego, przy czym nie były wskazane przesłanki, kryteria dokonywania tej oceny. Okoliczności te świadczą o uznaniowym w istocie charakterze tej należności. Ani Regulamin wynagradzania

z 1999 r., ani też Regulamin wynagradzania z 2012 r. nie zawiera jakiegokolwiek przepisu, który przyznawałby lekarzom anestezjologom zatrudnionym u pozwanego prawo do premii odpowiadającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego, której zapłaty domagała się powódka. Już bowiem pierwszy Regulamin wynagradzania z 1999 r. dokonał kompleksowego uregulowania materii wynagrodzenia pracowników pozwanego, zatem brak jest podstaw do uwzględnienia tego roszczenia powódki. Co jest niewątpliwie istotne – poglądy takie zachowały aktualność pod rządą obecnie obowiązujących przepisów. Oznaczają zaś one – tj. Załącznik nr 4 do Regulaminu wynagradzania z 1999 r. oraz rozdział XIV Regulaminu wynagradzania z 2012 r. – iż to, co powódka określa mianem premii, w istocie należało zakwalifikować jako całkowicie uznaniową nagrodę, jako że żaden z regulaminów wynagradzania

nie zawiera przepisów, które stanowiłyby podstawę do weryfikacji kryteriów (warunków) jej przyznania. Nie ma zatem możliwości wystąpienia z roszczeniem o jej zapłatę. Bez znaczenia zaś w sprawie pozostaje prywatna subiektywna ocena charakteru tzw. premii przez powódkę. Zmiana Regulaminu wynagradzania polegała na wprowadzeniu nowej siatki płac, w tym nowej tabeli wynagrodzeń, jak również zmianie różnych składników wynagrodzeń pracowników pozwanego poza wynagrodzeniem zasadniczym, m.in. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dyżurowych, zmiany zasad premiowania. Powodem tych zmian był fakt, iż szpital był objęty programem restrukturyzacji przez Agencję (...) – o czym zeznawał w szczególności świadek J. K.. Należy także wskazać, iż osoby o dokładnie takich samych kwalifikacjach (takiej samej ilości specjalizacji) uzyskały w wyniku zmiany Regulaminu wynagradzania takie samo wynagrodzenie. Wartościowane, pod kątem ustalania grup zaszerogowania, jako podstawa naliczenia wynagrodzenia, nie były prace każdego pracownika, a grup pracowniczych – w związku z wprowadzeniem nowego Regulaminu wynagradzania wartościowane były konkretne grupy zawodowe (w tym starszych asystentów lekarzy), co miało miejsce w oparciu o 14 kryteriów. W ramach grupy zawodowej starszych asystentów lekarzy nie różnicowano lekarzy z uwagi na rodzaj specjalizacji. Oceny dokonał zespół ekspercki, który zajął się oceną kryteriów na poszczególnych stanowiskach. Zespół ten opracował hierarchizację stanowisk, następnie – uwzględniając możliwości finansowe szpitala – powstała tabela płac i dla poszczególnych grup zawodowych zostały przyznane budżety, biorąc pod uwagę ilość specjalizacji poszczególnych lekarzy. W oparciu o powyższe zostały ustalone wynagrodzenia dla pracowników – w tym powódki. Sąd Okręgowy zważył ponadto, iż wypowiedzenia zmieniające warunki zatrudnienia w zakresie wynagrodzeń w tym samym przedziale czasowym otrzymali wszyscy pracownicy pozwanego – zatem nie była to jakaś wyjątkowa czy też odosobniona sytuacja, która miała by dotyczyć konkretnie i wyłącznie powódki. Wynagrodzenie wypłacane pracownikom zgodnie z dotychczasowym Regulaminem wynagradzania było co do zasady korzystniejsze od wynagrodzenia ustalonego nowym Regulaminem wynagradzania. Niektórzy pracownicy pozwanego, wskutek zmiany Regulaminu wynagradzania, otrzymali wyższe wynagrodzenie, inni niższe – natomiast wynagrodzenia przyznano zgodnie z widełkami przewidzianymi dla danych stanowisk i tabelami płac (co omówiono powyżej). Wynikało to z faktu, istniejących pod starym Regulaminem wynagradzania, dużych rozbieżności wynagrodzeń w grupach lekarskich. Ponadto, po zmianach pozwany odstąpił od wypłacania lekarzom – obok wynagrodzenia zasadniczym i właściwych stałych dodatków do wynagrodzenia – także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w ramach dyżurów, zamiast tego wypłacając wynagrodzenie zasadnicze ze stałymi dodatkami oraz odpowiedni rodzaj dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Co istotne, i co podkreślał zarówno świadek J. K., jak i przedstawiciel pozwanego E. B., po zmianie Regulaminu wynagradzania pozwanego, lekarze i inni pracownicy wynagradzani są zgodnie z obowiązującymi powszechnie przepisami – ustawą o działalności leczniczej. Działanie takie zaś w ocenie Sądu Okręgowego należy uznać za uzasadnione – tym bardziej, iż jednostka podlegała restrukturyzacji, a więc racjonalizowała wynagrodzenia (co także szeroko omówił świadek K.). Podkreślenia wymaga przez Sąd Okręgowy, że do maja 2013 r. powódka otrzymywała premię, niekiedy sięgającą 50 % wynagrodzenia i więcej (co wynikało z okazania świadkowi K. kartotek wynagrodzeń w aktach sprawy) – jednakże nie była to premia stała, a uznaniowa, która wynikała każdorazowo ze stosownych wniosków kierownika (...) (który to przełożony musiał wnioskować o premię na poziomie ponad 10% wynagrodzenia pracownika). Tym samym należy podkreślić, aby powódce przysługiwało jakiegokolwiek roszczenie o zapłatę takiego – uznaniowego – składnika wynagrodzenia. Trzecie roszczenie powódki dotyczyło zapłaty 216.000 zł należności głównej bez odsetek (36 x 6.000 zł) z tytułu dyżurów lekarskich u pozwanego za okres od dnia 1 marca 2011 r. do lutego 2014 r. Ustalenia w powyższym zakresie - w związku ze zmianami regulaminów wynagradzania – Sąd Okręgowy poczynił odrębnie dla czasookresu lat 2011-2013 i 2013-2014. W okresie od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. wynagrodzenie za godzinę dyżuru medycznego w (...) Centrum (...) w G. obliczane było na podstawie Załącznika nr (...) do Regulaminu wynagradzania – Zasad przyznawania wynagrodzenia za czas pełnienia dyżuru medycznego oraz za czas pozostawania poza szpitalem w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, zgodnie z którym: za każdą godzinę dyżuru medycznego przysługuje wynagrodzenie w wysokości 150% stawki godzinowej wynagrodzenia, z zastrzeżeniem punkt 12 (ust. 4), w przypadku dyżuru pełnionego w porze nocnej, za każdą godzinę przysługuje wynagrodzenie w wysokości 185 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, zaś w przypadku dyżuru pełnionego w niedziele i święta oraz dni dodatkowo wolne od pracy – 250 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, bez względu na porę pełnienia dyżuru, z zastrzeżeniem punkt 12 (ust. 5) i godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszerogowania pracownika przez liczbę

godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu (ust. 6). Z powyższego tytułu godzin dyżurowych „normalnych” powódka H. G. otrzymała od pozwanego w okresie od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. wynagrodzenie w kwocie 182.782,61 zł. Równocześnie w powyższym okresie od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. powódka otrzymała od pozwanego tytułem godzin dyżurowych przy wykonywaniu procedur przeszczepowych wynagrodzenie w kwocie 4.320,58 zł (było to wynagrodzenie obliczane w sposób tożsamy z wynagrodzeniem za normalne godziny dyżurowe). Łącznie więc, jak ustalił Sąd Okręgowy, za okres od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. powódka otrzymała od pozwanego z tytułu pełnienia dyżurów medycznych („normalnych” oraz związanych z procedurami przeszczepowymi) kwotę 187.103,19 zł – co zostało udokumentowane stosownym tabelarycznym wyliczeniem (numery 1 i 2), listami płac, kartotekami zarobkowymi powódki, jej grafikami dyżurów oraz godzinami pracy przy procedurach przeszczepowych, zaś powódka dokumentom tym nie oponowała, nie kwestionowała ich prawdziwości czy też rzetelności i prawidłowości, równocześnie nie oferując Sądowi żadnego innego materiału dowodowego. Sąd Okręgowy podkreślił, iż wynagrodzenie powyższe pozwany wypłacał powódce zgodnie z dotychczasowym Regulaminem wynagradzania – który przewidywał w tym zakresie regulacje korzystniejsze od przepisów powszechnie obowiązujących tj.: art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2007 r., nr 14 poz. 89 j.t. ze zm.), obowiązującej do dnia 30 czerwca 2011 r., który wskazywał, iż lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny, zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogą być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego, jak również art. 95 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2011 r., nr 112 poz. 654 ze zm.), obowiązującej od dnia 1 lipca 2011 r., zgodnie z którym do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151⁽¹⁾ § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Z kolei w okresie od maja 2013 r. (tj. po upływie okresu wypowiedzenia warunków płacy pracownikom pozwanego) do lutego 2014 r. (kiedy ustało zatrudnienie powódki u pozwanego) – po wprowadzeniu nowego Regulaminu wynagradzania – wynagrodzenie za godzinę dyżuru medycznego w (...) Centrum (...) w G. obliczane było na podstawie § 18 ust. 2 tegoż nowego Regulaminu wynagradzania – zgodnie z którym za każdą godzinę dyżuru medycznego pełnionego w niedzielę, święto oraz w sobotę lub inny dzień wolny od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy przysługuje dodatek w wysokości 100 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Sąd Okręgowy zważył również, że na podstawie zaś art. 151⁽¹⁾ § 1 pkt 1a k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy – a więc także za dyżury w porze nocnej, za które pracodawca przyznawał również dodatek 20 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Należy jednakże mieć na uwadze – co stanowiło niewątpliwie pro pracownicze działanie pozwanego – iż na potrzeby wyliczenia powyższego wynagrodzenia za czas dyżuru pozwany doliczał do wynagrodzenia zasadniczego powódki także dodatek stażowy – traktując sumę obydwu jako podstawę ustalenia wynagrodzenia za godzinę dyżuru. W oparciu zatem o przedłożoną przez pozwanego dokumentację Sąd Okręgowy ustalił, iż z powyższego tytułu godzin dyżurowych „normalnych” powódka H. G. otrzymała od pozwanego w okresie od maja 2013 r. do marca 2014 r. wynagrodzenie w kwocie 48.771,68 zł. Równocześnie w powyższym okresie od maja 2013 r. do marca 2014 r. powódka otrzymała od pozwanego tytułem godzin dyżurowych przy wykonywaniu procedur przeszczepowych wynagrodzenie w kwocie 1.316,49 zł (było to wynagrodzenie obliczane w sposób tożsamy z wynagrodzeniem za normalne godziny dyżurowe). Łącznie za okres od maja 2013 r. do marca 2014 r. powódka otrzymała od pozwanego z tytułu pełnienia dyżurów medycznych („normalnych” oraz związanych z procedurami przeszczepowymi) kwotę 50.008,17 zł – co, podobnie do okresu wcześniejszego omówionego wyżej, zostało udokumentowane stosownym tabelarycznym wyliczeniem (numery 5 i 6), listami płac, kartotekami zarobkowymi powódki, jej grafikami dyżurów oraz godzinami pracy przy procedurach przeszczepowych, zaś powódka dokumentom tym nie oponowała, nie kwestionowała ich prawdziwości czy też rzetelności i prawidłowości, równocześnie nie oferując Sądowi żadnego innego materiału dowodowego. Brak było w ocenie Sądu Okręgowego podstaw do zasądzenia na rzecz powódki należności związanej z dyżurami, w sytuacji, w której nie przedstawiła ona jakiegokolwiek dokumentacji, która stanowiłaby mogła podstawę ustalenia, że pozwany nie zapłacił na jej rzecz jakiegokolwiek należności z tego tytułu – tym bardziej, iż swoje wyliczenia w tym zakresie powódka opierała na wyliczeniu uśrednionym (co wynika wprost z uzasadnienia pozwu). Konstatację tą można także odnieść do pozostałych zgłoszonych w sprawie żądań. Wreszcie, ostatnie żądanie powódki dotyczyło zapłaty kwoty

25.035,10 zł za procedury przeszczepu nerek oraz opiekę nad dawcą za okres od lutego 2013 r. do stycznia 2014 r. W powyższym zakresie Sąd Okręgowy ustalił, iż ani Regulamin wynagradzania z 1999 r., ani też nowy Regulamin wynagradzania z 2012 r. nie przewidywał dla pracowników pozwanego dodatkowego wynagrodzenia związanego z wykonywaniem procedur transplantacyjnych czy też za opiekę nad dawcą, które to czynności mieściły się w zakresach obowiązków zawodowych tychże pracowników. Wykonywanie przez powódkę procedur transplantacyjnych mieści się bowiem w zakresie obowiązków pracownika – tak jak wykonywanie każdej innej procedury medycznej (np. znieczulenia do zabiegu operacyjnego) – i otrzymywała ona z tego tytułu wynagrodzenie zasadnicze wynikające z jej umowy o pracę. Ewentualnie w przypadku wykonywania takich procedur po godzinach pracy, powódka otrzymywała wynagrodzenie jak za godziny dyżurowe przy wykonywaniu procedur przeszczepowych. Pomimo tego, przez pewien okres czasu pracodawca – co przyznał wprost – wynagradzał dodatkowo pracowników biorących udział w procedurach transplantacyjnych, co miało miejsce na zasadzie premii uznaniowej jako motywacji do wykonywania większej ilości przeszczepów, co omówiła szeroko w swoich zeznaniach przedstawiciel pozwanego E. B.. Sytuacje takie zdarzały się wyłącznie do lipca 2011 r. i, jak to Sąd omówił powyżej w kontekście jednego z pozostałych roszczeń, w żadnej mierze nie mogło być uznane za przyznanie powódce albo jakimkolwiek innemu pracownikowi stałego dodatkowego składnika do wynagrodzenia zasadniczego – premii – bowiem stanowiło działanie dobrowolne i brak jest w Regulaminie wynagradzania zapisu umożliwiającego dochodzenie takiego składnika na podstawie jakichkolwiek weryfikowalnych kryteriów. Godzi się także wskazać, iż od dnia 1 lipca 2011 r. pozwany wprowadził następujące zasady rozliczania wynagrodzenia pracowników wykonujących zawód medycznych i posiadających wyższe wykształcenie oraz pozostałych pracowników za udział w zabiegach transplantacyjnych: A) pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie: za udział w zabiegach transplantacyjnych w czasie wyznaczonym dla nich godzin pracy otrzymują wynagrodzenie określone w umowie o pracę; za zabiegi wykonywane poza normalnymi godzinami pracy pracownicy otrzymują wynagrodzenie zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania w (...) Centrum (...); B) pozostali pracownicy: za udział w zabiegach transplantacyjnych w czasie wyznaczonym dla nich godzin pracy otrzymują wynagrodzenie określone w umowie o pracę; za zabiegi wykonywane poza normalnymi godzinami pracy pracownicy otrzymują wynagrodzenie za godziny nadliczbowe; C) pracodawca przewidział możliwość udzielenia premii uznaniowej dla osób biorących udział w zabiegach transplantacyjnych. Z kolei w zakresie ilości godzin, należnego wynagrodzenia oraz konkretnego zestawienia czasu pracy powódki w zakresie procedur przeszczepiowych – pozwany przedstawił je w ramach, przytoczonych wyżej, wyliczeń tabelarycznych (numery 2 i 6), zaś powódka, ponownie, nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność wadliwości tego wyliczenia – w uzasadnieniu pozwu przytaczając wyłącznie niemożliwe do zweryfikowania daty, opisy zabiegów i kwoty rzekomo należnego jej wynagrodzenia. Powódka nie wykazała również, aby wykonywała zabiegi transplantacyjne poza godzinami swoich dyżurów. Sąd Okręgowy nie podzielił również w tym zakresie argumentacji powódki odnośnie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 2010 r. w sprawie szczegółowego sposobu ustalania kosztów czynności związanych z pobieraniem, przechowywaniem, przetwarzaniem, sterylizacją i dystrybucją komórek, tkanek i narządów (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 469) jako podstawy odpłatności za procedury przeszczepu czy opieki nad dawcą. W ocenie bowiem Sądu I instancji treść ww. rozporządzenia precyzuje sposób ustalenia kosztów wykonywania procedur określonych w rozporządzeniu w kontekście rozliczeń pomiędzy podmiotami leczniczymi i płatnikami (Narodowy Fundusz Zdrowia, Centrum Organizacyjno-Koordynacyjne Do Spraw Transplantacji (P.) (por. Joanna Haberko, Komentarz do art. 3 ustawy o pobieraniu, przechowywaniu i przeszczepianiu komórek, tkanek i narządów, Lex 2014), nie stanowi zaś w żadnej mierze podstawy do dochodzenia dodatkowego wynagrodzenia przez pracowników takiego podmiotu leczniczego, który w ramach obowiązków pracowniczych brał udział w procedurze transplantacyjnej. Nie jest to zatem zdaniem Sądu akt prawny stanowiący podstawę do ustalenia wynagrodzenia personelu medycznego. Sąd Okręgowy podkreślił, iż powódka pierwotnie nie sformułowała wniosku dowodowego w zakresie ewentualnego żądania dopuszczenia w sprawie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, a jedynie „zastrzegła” sobie prawo do sformułowania takowego. Nawet jeśli przyjąć, iż powyższe pismo procesowe powódki miałyby stanowić wprost wniosek o dopuszczenia w sprawie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości – powódka bowiem dość nieprecyzyjnie wskazuje (cytat): „(...) zastrzega sobie prawo do złożenia wniosku wnioskuje (...)” – w ocenie Sądu Okręgowego wniosek taki, ostatecznie sformułowany na rozprawie w dniu 21 września 2016 r. jest niezasadny – co skutkowało jego oddaleniem na tejże rozprawie. Powołanie bowiem w sprawie biegłego można by uznać za celowe o ile powódka przedłożyłaby jakąkolwiek dokumentację dotyczącą ilości przepracowanego czasu, dyżurów,

zabiegów transplantacyjnych, która podważałaby walor dowodowy bardzo obszernej dokumentacji przedłożonej przez pozwanego i mogła stanowić materiał porównawczy do badania przez biegłego sądowego. Tymczasem powódka żadnej takiej dokumentacji nie złożyła – co więcej, nie kwestionowała dokumentacji złożonej przez pozwanego – formułując swoje żądania niejako w oderwaniu od niej. Sąd Okręgowy zważył, iż pełnomocnik powódki złożył co prawda zastrzeżenie do protokołu w trybie art. 162 k.p.c. co do powyższego rozstrzygnięcia Sądu, jednakże, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 237/06, zachowanie uprawnienia do powoływania się na uchybienia przepisom postępowania, z wyjątkiem przewidzianym w art. 162 zdanie drugie k.p.c., wymaga - poza dochowaniem terminu zgłoszenia zastrzeżenia - wskazania spostrzeżonego przez stronę uchybienia z wyczerpującym przytoczeniem naruszonych przepisów postępowania wraz z wnioskiem o wpisanie tak sformułowanego zastrzeżenia do protokołu. Jeżeli strona jest w procesie reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, zastrzeżenie złożone przez niego do protokołu w trybie art. 162 k.p.c. jest skuteczne wówczas, gdy wskazuje jakie przepisy postępowania zostały naruszone (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 2013 r., V CSK 544/12). Obowiązek sprecyzowania zarzutów naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisom postępowania niewątpliwie winien obciążać profesjonalnego pełnomocnika strony zgłaszającej zastrzeżenie – co w niniejszej sprawie nie miało miejsce, bowiem nie wskazano wyczerpująco naruszenia żadnych konkretnych przepisów postępowania, które Sąd miałby naruszyć, biorąc pod uwagę, iż pełnomocnik powódki zgłosił zastrzeżenie do protokołu wyłącznie „z przywołaniem na przepisy dotyczące zgłaszania dowodów”. Reasumując, żadne z żądań powódki nie zostało uznane za zasługujące na uwzględnienie, w związku z czym na podstawie przytoczonych przepisów Sąd Okręgowy w punkcie pierwszym wyroku oddalił powództwo w całości. W punkcie drugim wyroku Sąd I instancji, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. w związku z § 2 ust. 1 i 2 w związku z § 3 ust. 1 w związku z § 6 pkt 7 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 z późn. zm.), zgodnie z wnioskiem pozwanego obciążył powódkę H. G. jako stronę przegrywającą, kosztami zastępstwa procesowego pozwanego (...) Centrum (...) w G. w kwocie 5.400 zł (75 % z 7.200 zł), zasądzając je w stawce minimalnej, biorąc pod uwagę rodzaj i stopień zawłości sprawy, nakład pracy pełnomocnika oraz jego wkład pracy w przyczynienie się do wyjaśnienia sprawy i dokonania jej rozstrzygnięcia.

Apelację od wyroku wywiodła powódka zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1) naruszenie prawa materialnego:

a) art. 9 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że porozumienie zbiorowe z dnia 23 października 1997 r. zawarte przez Państwowe Szpitale (...) przy (...) w G. z (...) Związkami Zawodowymi (...), przyznające anesteziologom stałą premię w wysokości 50 % wynagrodzenia podstawowego, przestało obowiązywać, zostało uchylone przez późniejsze Regulaminy wynagradzania (Regulamin wynagradzania w (...) Publicznym Szpitalu nr (...), przyjęty zarządzeniem nr (...) z dnia 1 października 1999 r. oraz Regulamin wynagradzania w (...) Centrum (...) przyjęty zarządzeniem nr (...) w sprawie wprowadzenia jego jednolitego tekstu),

b) art. 78 k.p. poprzez przyjęcie, że powódce nie przysługuje:

- wynagrodzenie z tytułu stałej premii, o jakiej mowa w porozumieniu zbiorowym z dnia 23 października 1997 r. zawarte przez Państwowe Szpitale (...) przy (...) w G. z (...) Związkami Zawodowymi (...),

- wynagrodzenie z tytułu dyżurów wyliczone z uwzględnieniem należnej jej stałej premii w wysokości 50 % wynagrodzenia, o jakiej mowa w ww. porozumieniu zbiorowym z dnia 23 października 1997 r. oraz z uwzględnieniem 10 % premii, o jakiej mowa w Regulaminie wynagradzania w (...) Centrum (...) oraz 20 % dodatku stażowego,

- wynagrodzenie z tytułu procedury przeszczepu nerek oraz opieki nad dawcą,

2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 366 k.p.c. poprzez przyjęcie, że w zakresie roszczenia o zapłatę kwoty 3.920 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego za okres od dnia 1 maja 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. zachodzi powaga rzeczy osądzonej.

Wskazując na powyższe wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od pozwanej kwot: 216.000,00 zł tytułem dyżurów lekarskich za okres od dnia 1 marca 2011 r. do lutego 2014 r., 19.655 zł z tytułu wartości 50 % premii wynikającej z porozumienia z dnia 23 października 1997 r. za okres od maja 2013 r. do lutego 2014 r., 25.035,10 zł za procedury przeszczepu nerek oraz opiekę nad dawcą za okres od lutego 2013 r. do stycznia 2014 r. oraz 3.920 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego za okres od dnia 1 maja 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że porozumienie z dnia 23 października 1997 r. jest oddzielnym od pozostałych regulaminów wynagradzania źródłem prawa pracy w rozumieniu art.

9 § 1 k.p. i wobec jego nieuchylenia w dalszym ciągu ono obowiązuje. Jest ono źródłem prawa pracy, co oznacza, że zawarty w porozumieniu zapis o premii w stałej 50 % wysokości dla anestezjologów jest obowiązujący. Tym samym należy uznać, że powódce przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze powiększone o tę premię. Przy czym premia ta przysługiwała bez spełnienia jakichkolwiek kryteriów do jej otrzymania, była w istocie normalnym, przysługującym co miesiąc wynagrodzeniem. Przyjmując, że normalne wynagrodzenie dla powódki to wynagrodzenie zasadnicze obejmujące także stałą 50 % premię, premię 10 % z regulaminu wynagradzania i 20 % dodatek stażowy, wyliczone przez powódkę - roszczenie o zapłatę kwoty 216.000 zł z tytułu dyżurów lekarskich jest w pełni zasadne.

Apelująca wskazała również, że pominięto, że była w okresie ochrony przedemerytalnej, a przyjęta zmiana zasad wynagradzania dotyczyła jej i jej praw nabytych z pominięciem ustaleń z dnia 23 października 1997 r. Powódka pełniąca społecznie funkcje (...) Związku Zawodowego (...) i społecznie funkcję (...) (...) ((...)) została zwolniona dyscyplinarnie w dniu (...) 2014 r., a proces o przywrócenie do pracy trwa do dziś.

Apelującą zarzuciła, że nie zrealizowano żadnego wniosku, w tym o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność prawidłowości wyliczeń pozwanego czy powódki. Kwestionowała również wartość godzin dyżurowych ustalonych przez Sąd I instancji w okresie od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. Pozwany podał jakież to wartości za dyżury wypłacił powódce (182.782,61 zł) manipulując danymi w ten sposób, że nie podał, że wypłata obejmuje 26 miesięcy (10 miesięcy

w 2011 r., 12 miesięcy 2012 r. i 4 miesiące w 2013 r.) za przepracowanie 4.160 godzin, co średnio na miesiąc daje 7.030,10 zł, średnia stawka za godzinę 44 zł/godz. Nie podał też, że jest to należność za blisko 160 godzin dodatkowych przepracowanych w miesiącu. Etat lekarza wynosi 37,55 godziny na tydzień x 4 = 150,2 godzin. Powódka wskazuje, że bywało i tak, że dyżurów miała więcej niż 7, a przyznanie dyżuru lekarskiego było formą szantażu. Tak właśnie było w przedmiocie formuły opt-out zmieniającej całkowicie średnią wartość przepracowanych godzin z 37,55 na tydzień do 78 godzin na tydzień. Ponieważ pozwany stał na stanowisku, że średnio na tydzień lekarz pełniący dyżur powinien najpierw przepracować 48 godzin, a wówczas wszystko ponadto stanowiło formułę opt-out, czemu powódka zdecydowanie przeciwstawiła, została na tej podstawie pozbawiona dyżurów przez 6 miesięcy. By wrażenie ogromu poniesionych przez pozwanego nakładów na powódkę spotęgować, pozwany zaczął dodawać do wartości dyżurów należności za procedurę przeszczepu. Tym samym niezamierzenie wskazał, że od dnia 1 maja 2013 r. za procedurę przeszczepu płacił jak za dyżur. Tymczasem dyżur lekarski jest określony w sposób precyzyjny w § 21 ust. 1 Regulaminu pracy. Apelująca przyznała, że nie ma wyceny zabiegu przeszczepu w nowym regulaminie wynagradzania, gdyż pozwany zlikwidował je, ale tylko w stosunku do lekarzy zatrudnionych na umowę o pracę. Uczynił tak też z innymi obowiązującymi wycenami procedur wysokospecjalistycznych wykonywanych przez anestezjologów. Nie uwzględnił też wyceny pracy anestezjologa-intensywyisty przestrzeganej i realizowanej wcześniej, a zgodnej z prawem w postaci rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 2010 r. w sprawie szczegółowego sposobu ustalania kosztów czynności związanych z pobieraniem, przechowywaniem, przetwarzaniem, sterylizacją i dystrybucją komórek i tkanek i narządów (Dz. U. Nr 53, poz. 319).

Skarżąca ponadto kwestionowała przyjęcie, że w sprawie zachodziła powaga rzeczy osądzonej stosownie do art. 366 k.p.c. Pomiedzy niniejszą sprawą a sprawą VI P 49/13, zakończoną prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku nie występuje tożsamość przedmiotowa. W obu sprawach nie występują bowiem identyczne żądania, jak również nie mają one jednakowej podstawy faktycznej i prawnej.

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja H. G. nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem zaskarżony wyrok odpowiada prawu, zaś zarzuty skarżącej są niezasadne.

Kwestią sporną pozostawało prawo powódki do żądania zapłaty od pracodawcy (...) Centrum (...) w G. kwot: 3.920 zł (3.931 – 3.539 = 392 zł x 10 miesięcy) tytułem wynagrodzenia zasadniczego za okres od dnia 1 maja 2013 r. do dnia 28 lutego

2014 r., 19.655 zł należności głównej bez odsetek z tytułu wartości 50 % premii wynikającej z porozumienia z dnia 23 października 1997 r. za okres od maja 2013 r. do lutego 2014 r., 216.000 zł należności głównej bez odsetek (36 x 6.000 zł) z tytułu dyżurów lekarskich za okres od dnia 1 marca 2011 r. do lutego 2014 r. oraz 25.035,10 zł za procedury przeszczepu nerek oraz opiekę nad dawcą za okres od lutego 2013 r. do stycznia 2014 r.

W powyższym zakresie Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne, szczegółowe i wyczerpujące postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego powódka błędnie wywodziła, że w niniejszej sprawie nie należy odwoływać się do kwestii powagi rzeczy osądzonej, która związana jest z prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku z dnia 15 maja 2015 r. w sprawie IV P 49/13, którym w punkcie pierwszym oddalono powództwo H. G. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego z dnia 2 stycznia 2013 r. w części dotyczącej zmiany wysokości wynagrodzenia zasadniczego z kwoty 3.931 zł do kwoty 3.539 zł. Na skutek apelacji powódki Sąd Okręgowy w Gdańsku prawomocnym wyrokiem z dnia 23 października 2015 r. o sygn. akt VII Pa 116/15 oddalił apelację powódki oraz rozstrzygnął o kosztach zastępstwa procesowego. Sąd Okręgowy w Gdańsku postanowieniem z dnia 24 kwietnia 2017 r. w punkcie trzecim odrzucił skargę kasacyjną powódki, gdyż wartość przedmiotu zaskarżenia nie przekroczyła 10.000 zł.

Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 8 sierpnia 2017 r., I UZ 28/17, LEX nr 2361219 wyjaśnił, że w myśl art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Z prawomocnością orzeczenia sądowego (zarówno w ujęciu materialnym, jak i formalnym) związana jest powaga rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.), przy czym jest to konstrukcja prawna odmienna - choć ściśle powiązana - z regulacją art. 365 § 1 k.p.c. Wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Moc wiążąca orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) może być rozważana tylko wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa niż ta, w której wydano poprzednie orzeczenie oraz gdy kwestia rozstrzygnięta innym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne. Moc wiążąca prawomocnego orzeczenia sądu charakteryzuje się dwoma aspektami. Pierwszy z nich odnosi się tylko do faktu istnienia prawomocnego orzeczenia. Ten aspekt występuje, gdy w poprzednim postępowaniu, w którym zapadło prawomocne orzeczenie, nie brała udziału choćby jedna ze stron nowego postępowania, a nie jest ona

objęta prawomocnością rozszerzoną. Nie można bowiem takiej strony obciążać dalszymi skutkami wynikającymi z prawomocnego orzeczenia. Drugi aspekt mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia jest określony jako walor prawny rozstrzygnięcia (osądzenia) zawartego w treści orzeczenia. Jest on ściśle związany z powagą rzeczy osądzonej (art. 366 § 1 k.p.c.) i występuje w nowej sprawie między tymi samymi stronami, choć przedmiot obu spraw jest inny. W nowej sprawie nie może być wówczas zastosowany negatywny (procesowy) skutek powagi rzeczy osądzonej, polegający na niedopuszczalności ponownego rozstrzygnięcia tej samej sprawy. Występuje natomiast skutek pozytywny (materialny) rzeczy osądzonej, przejawiający się w tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu (rzecz osądzona) stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. Sądy rozpoznające między tymi samymi stronami nowy spór muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc w ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy. Taka jest treść prawomocnego orzeczenia, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., a więc treść wyrażonej w nim indywidualnej i konkretnej normy prawnej. A zatem w kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być ona już ponownie badana. Związanie orzeczeniem oznacza zatem zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2013 r., II PK 438/13, LEX nr 140888 i powołane tam orzecznictwo). Związanie dotyczy sentencji wyroku i motywów w tych granicach, jakie stanowią konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia. W konsekwencji nikt nie może kwestionować faktu istnienia prawomocnego wyroku i jego treści.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy trafnie uznał, że prawomocne rozstrzygnięcie zapadłe w sprawie VI P 49/13 (VII Pa 116/15) Sądu Rejonowego Gdańsk - Południe w Gdańsku przesądza o tym, iż wypowiedzenie zmieniające z dnia 2 stycznia 2013 r. w zakresie zmiany wynagrodzenia uznane zostało za zgodne z prawem, co przejawia się w oddaleniu powództwa H. G. w całości przez Sądy obydwu instancji. Podstawę takiego rozstrzygnięcia było przyjęcie, że pozwany w sposób prawidłowy i wiążący dokonał wprowadzenia w 2012 r. nowego Regulaminu wynagradzania (na podstawie i w oparciu, o który dokonywał pracownikom – wszystkim, nie tylko powódce – wypowiedzeń zmieniających w zakresie wysokości wynagrodzenia).

Apelująca niezasadnie podnosiła w niniejszym postępowaniu sądowych (wskazując tożsame argumenty, co w sprawie o sygn. akt IV P 49/13 /VII Pa 116/15/) kwestie związane z nieprawidłową procedurą wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania, braku konsultacji ze związkami zawodowymi, pominięcia okoliczności, że znajdowała się w okresie ochrony przedemerytalnej, jak i pełniła społecznie funkcję (...) Związku Zawodowego (...) oraz (...) (...) (...) oraz w zakresie obowiązywania w spornych okresach porozumienia zbiorowego z dnia 23 października 1997 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku w sprawie VI P 49/13, a także Sąd Okręgowy w Gdańsku w sprawie VII Pa 116/15 w sposób wyczerpujący dokonały analizy regulacji prawnych, z których wynikało, że pozwany nie naruszył przepisów prawa w zakresie ochrony przedemerytalnej (art. 39 k.p. w zw. z art. 43 k.p.). Pracodawca również nie naruszył prawa z uwagi, jak wskazywała powódka, na ochronę związkową (art. 77² § k.p. w zw. z art. 241¹³ k.p.) lub przynależność do rady pracowniczej (jej czteroletnia kadencja upłynęła z dniem 20 lutego 2011 r.).

Ponadto sądy w ww. sprawach szczegółowo dokonały ustaleń faktycznych i analizy przepisów prawnych w zakresie procedury konsultacji zamiaru zmian zasad wynagradzania z reprezentatywną organizacją związkową wskazując, że w sytuacji, gdy organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od wystąpienia pracodawcy z propozycją koniecznego uzgodnienia treści tego zakładowego aktu prawa pracy, decyzję podejmuje pracodawca, ale po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych /t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263; dalej ustawa o związkach zawodowych). Pozwany pracodawca wywiązał się z tego ostatnio wskazanego obowiązku w przedmiocie nowego Regulaminu wynagradzania – bowiem ustalenia w przedmiocie nowego regulaminu wynagradzania także po miesiącu lutym 2012 r. były kontynuowane pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi aż do września 2012 r., kiedy to na mocy zarządzenia nr (...) dyrektora naczelnego pozwanego z dnia 5 września 2012 r. wprowadzony został nowy Regulamin wynagradzania w (...) Centrum (...) w G..

Powódka podstawę prawną swoich roszczeń upatruje w porozumieniu z dnia 23 października 1997 r. sporządzonym w wyniku rozmów (negocjacji) Przedstawicieli (...) Związków (...) przy (...) Szpitalach (...) w G.. Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku w sprawie VI P 49/13 wypowiedział się w sposób wiążący o znaczeniu tego porozumienia wskazując, że w związku z wprowadzeniem zmian do regulaminu wynagradzania i dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego z dnia 2 stycznia 2013 r., to nawet gdyby uznać, że porozumienie to wcześniej wiązało strony, to na skutek wypowiedzenia zmieniającego straciło ono moc, a w jego miejsce weszły warunki wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 2 stycznia 2013 r.

Wskazać również należy, że protokół porozumienia z dnia 23 października 1997 r. został sporządzony w wyniku sporu zbiorowego (...) z dyrekcjami (...) Szpitali (...) W protokole rozbieżności z udziałem mediatora sporządzonym w dniu 25 czerwca 1997 r. wskazano, że strony były zgodne, że praca anestezjologów jest szczególnie obciążająca psychicznie i fizycznie i niewystarczająco opłacana (punkt pierwszy). Wspólnie uzgodniono, że w chwili obecnej miała zostać wypłacona premia anestezjologom 50 % od maja 1997 r., która miała być ustalana kwartalnie ze Związkami Zawodowymi w zależności od posiadanych środków finansowych (punkt drugi). (...) Związków Zawodowych (...) podtrzymał postulat przyznania lekarzom anestezjologom płacy zasadniczej w górnej kategorii wynagrodzenia + 50 % premii obligatoryjnie. Dyrekcja oświadczyła, że postulat tego nie może spełnić z uwagi na brak środków (punkt czwarty).

Treść sformułowanego protokołu rozbieżności wskazuje na dążenie anestezjologów do zagwarantowania im płacy zasadniczej w górnej kategorii wynagrodzenia oraz 50 % premii. Był to postulat tej grupy zawodowej lekarzy, co znalazło odzwierciedlenie w protokole porozumienia z dnia 23 października 1997 r.

Sąd Apelacyjny nie kwestionuje wysokich kwalifikacji zawodowych powódki, jej doświadczenia zawodowego, rangi wykonywanych czynności zawodowych i konieczność zapewnienia godziwego wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Niemniej jednak nie ma żadnych podstaw, aby podstawą roszczeń powódki w niniejszej sprawie uczynić porozumienie z dnia 23 października 1997 r. skoro zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) Publicznego Szpitala (...) w G. z dnia 1 października 1999 r. wprowadzony został u pozwanego Regulamin wynagradzania w (...) w G. (dalej regulamin wynagradzania z 1999 r.). W § 19 tego regulaminu wskazano, że z dniem jego wejścia w życie tracą moc dotychczasowe zasady wynagradzania, natomiast zgodnie z § 3 zarządzenia nr (...) weszło ono w życie z dniem podpisania, czyli dnia 1 stycznia 1999 r. Dotychczasowy Regulamin wynagradzania pozwanego pochodził z lat 90 XX wieku i był wielokrotnie zmieniany i uzupełniany. Wymagał zmian z uwagi na zastrzeżenia Państwowej Inspekcji Pracy oraz w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2015 r., poz. 216 ze zm.). W związku z tym apelująca bezpodstawnie zarzuciła naruszenie art. 9 § 1 k.p., ponieważ porozumienie z dnia 23 października 1997 r. nie może stanowić podstawy prawnej dochodzonych przez powódkę roszczeń.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 241¹³ § 1 k.p. korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Natomiast w świetle art. 241⁽¹³⁾ § 2 k.p. postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu. Regulacja ta ma na podstawie art. 77⁽²⁾ § 5 k.p. zastosowanie do ustalanego przez pracodawcę regulaminu wynagradzania. Powyższe oznaczają zaś, iż dla pracowników pozwanego (...) (...) w G., w tym także dla apelującej, mniej korzystne od dotychczas obowiązujących zapisy Regulaminu wynagradzania zostały wprowadzone w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę - tzw. wypowiedzenia zmieniającego, o którym jest mowa w art. 42 § 1 i 2 k.p.

W ocenie Sądu Odwoławczego Sąd Okręgowy dokonał szczegółowej analizy czterech roszczeń powódki w oparciu o analizę regulacji prawnych wówczas obowiązujących. Skarżąca nie przedstawiła w apelacji jakiegokolwiek argumentu, który podważyłby zasadność oceny Sądu I instancji. Wskazane przez nią twierdzenia nie uzasadniają naruszenia podniesionego w apelacji art. 78 k.p.

Art. 78 § 1 k.p. stanowi, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art. 78 § 2 k.p.).

Sąd Apelacyjny uznał, że wynagrodzenie H. G. posiadającej II stopień w zakresie anestezjologii i intensywnej terapii oraz zatrudnionej od dnia 1 maja 2005 r. na stanowisku starszego asystenta było prawidłowo wyliczane przez pozwanego pracodawcę w spornych okresach, co oznacza bezzasadność jej czterech roszczeń w kontekście regulacji prawnych zawartych w regulaminie wynagradzania z 1999 r. i regulaminie wynagradzania - tekst jednolity wprowadzonego Zarządzeniem nr (...) dyrektor naczelny (...) Centrum (...) z dnia 29 października 2012 r. w sprawie wprowadzenia tekstu jednolitego Regulaminu wynagradzania w (...) Centrum (...) (dalej regulamin wynagradzania z 2012 r.). Istotne jest, że zmiana Regulaminu wynagradzania polegała na wprowadzeniu nowej siatki płac, w tym nowej tabeli wynagrodzeń, jak również zmianie różnych składników wynagrodzeń pracowników pozwanego poza wynagrodzeniem zasadniczym, m.in. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dyżurowych, zmiany zasad premiowania. Powodem tych zmian był fakt, iż szpital był objęty programem restrukturyzacji przez Agencję (...).

Odnosząc się w pierwszej kolejności do żądania zapłaty 3.920 zł (10 miesięcy x 392 zł jako różnicy pomiędzy wynagrodzeniem dotychczasowym w kwocie 3.931 zł a wynagrodzeniem obniżonym w kwocie 3.539 zł) tytułem wynagrodzenia zasadniczego za okres od dnia 1 maja 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r., to uznać należało, że żądanie takie jest bezpodstawne. Z powagi rzeczy osądzonej w sprawie VI P 49/13 (VII Pa 116/15) wynika, że dokonanie zmian wynagrodzenia H. G. było zgodne z prawem i wynikało ze zmiany Regulaminu pracy z 2012 r. Zgodnie z Załącznikiem nr (...) do Regulaminu wynagradzania z 2012 r. – na stanowisku starszego asystenta lekarza, zajmowanym przez powódkę H. G. od 2005 r., przysługuje XX kategoria zaszeregowania. Z kolei w myśl Załącznika nr (...) do Regulaminu wynagradzania z 2012 r., pracownikom zaliczanym do kategorii XX przysługuje wynagrodzenie od 3.195 zł do 3.910 zł, zatem kwota 3.539 zł, jaką otrzymała powódka zgodnie z treścią wypowiedzenia zmieniającego, mieści się w tzw. widełkach wynagrodzenia przewidzianych dla jej kategorii zaszeregowania pracowników.

Odnosząc się do drugiego roszczenia powódki w zakresie żądania kwoty 19.655 zł z tytułu wartości 50 % premii wynikającej z porozumienia z dnia 23 października 1997 r. za okres od maja 2013 r. do lutego 2014 r., to uznać je również należało za niezasadne. Sąd Apelacyjny wyjaśnił już, że porozumienie z dnia 23 października 1997 r. nie jest podstawą prawną przyznania powódce prawa do 50 % premii z uwagi na wejście w życie regulaminów wynagradzania z 1999 r. i 2012 r., jak i z uwagi na fakt, że żądanie dotyczy lat 2011-2014. Regulamin wynagradzania u pozwanego z 1999 r. nie przewidywał premii regulaminowej dla lekarzy anestezjologów w wysokości 50 % wynagrodzenia zasadniczego, a otrzymywana przez powódkę premia, wbrew jej twierdzeniom, była premią uznaniową, uzależnioną od wniosków jej bezpośredniego przełożonego, i brak jest możliwości wysuwania roszczenia o jej zapłatę. Nie było jakichkolwiek mierzalnych, obiektywnych, sprawdzalnych kryteriów ustalania wysokości premii. Przyznanie i wysokość premii zależały od oceny pracy pracownika dokonanej przez bezpośredniego przełożonego, przy czym nie były wskazane przesłanki, kryteria dokonywania tej oceny. Okoliczności te świadczą o uznaniowym w istocie charakterze tej należności. Sąd Okręgowy trafnie wskazał, że ani regulamin wynagradzania z 1999 r., ani też regulamin wynagradzania z 2012 r. nie zawiera jakiegokolwiek przepisu, który przyznawałby lekarzom anestezjologom

zatrudnionym u pozwanego prawo do premii odpowiadającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego, której zapłaty domagała się powódka.

Załącznik nr (...) do Regulaminu wynagradzania z 1999 r. oraz rozdział XIV Regulaminu wynagradzania z 2012 r. regulował kwestię premii, którą Sąd Okręgowy uznał jako całkowicie uznaniową nagrodę, jako że żaden z regulaminów wynagradzania nie zawiera przepisów, które stanowiłyby podstawę do weryfikacji kryteriów (warunków) jej przyznania. Ponadto Sąd I instancji prawidłowo wskazał, że do maja 2013 r. powódka otrzymywała premię, niekiedy sięgającą 50 % wynagrodzenia i więcej, jednakże nie była to premia stała, a uznaniowa, która wynikała każdorazowo ze stosownych wniosków kierownika kliniki anestezjologii (który to przełożony musiał wnioskować o premię na poziomie ponad 10% wynagrodzenia pracownika). Ponadto w § 22 ust. 1 regulaminu wynagradzania z 2012 r. wskazano, że Dyrektor Naczelny ustala wysokość funduszu premiowego dla klinik, biorąc pod uwagę bieżący wynik finansowy oraz stopień wykonania wszystkich umów realizowanych przez (...). W § 22 ust. 2 wskazano, że maksymalny fundusz premiowy kliniki nie może przekroczyć 3 % wartości przychodu kliniki (...).

Odnosząc się do trzeciego roszczenia powódki w zakresie kwoty 216.000 zł należności głównej bez odsetek (36 x 6.000 zł) z tytułu dyżurów lekarskich u pozwanego za okres od dnia 1 marca 2011 r. do lutego 2014 r., to wskazać należało, że również ono nie zasługuje na uwzględnienie. Należało rozgraniczyć okres od dnia 1 marca 2011 r. do dnia 31 kwietnia 2013 r. (po upływie okresu wypowiedzenia warunków płacy pracownikom pozwanego) i od dnia 1 maja 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r.

W pierwszym okresie wynagrodzenie za godzinę dyżuru medycznego w (...) Centrum (...) w G. obliczane było na podstawie Załącznika nr (...) do Regulaminu wynagradzania z 1999 r. – Zasady przyznawania wynagrodzenia za czas pełnienia dyżuru medycznego oraz za czas pozostawania poza szpitalem w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, zgodnie z którym: za każdą godzinę dyżuru medycznego przysługuje wynagrodzenie w wysokości 150 % stawki godzinowej wynagrodzenia, z zastrzeżeniem punkt 12 (ust. 4), w przypadku dyżuru pełnionego w porze nocnej, za każdą godzinę przysługuje wynagrodzenie w wysokości 185 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, zaś w przypadku dyżuru pełnionego w niedzielę i święta oraz dni dodatkowo wolne od pracy – 250 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, bez względu na porę pełnienia dyżuru, z zastrzeżeniem punkt 12 (ust. 5) i godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu (ust. 6).

Z powyższego tytułu godzin dyżurowych „normalnych” powódka otrzymała od pozwanego w okresie od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. wynagrodzenie w kwocie 182.782,61 zł. Równocześnie w powyższym okresie od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. powódka otrzymała od pozwanego tytułem godzin dyżurowych przy wykonywaniu procedur przeszczepowych wynagrodzenie w kwocie 4.320,58 zł (było to wynagrodzenie obliczane w sposób tożsamy z wynagrodzeniem za normalne godziny dyżurowe). Łącznie za okres od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. powódka otrzymała od pozwanego z tytułu pełnienia dyżurów medycznych („normalnych” oraz związanych z procedurami przeszczepowymi) kwotę 187.103,19 zł – co zostało udokumentowane stosownym tabelarycznym wyliczeniem (numery 1 i 2), listami płac, kartotekami zarobkowymi powódki, jej grafikami dyżurów oraz godzinami pracy przy procedurach przeszczepowych, zaś powódka dokumentom tym nie oponowała, nie kwestionowała ich prawdziwości czy też rzetelności i prawidłowości, równocześnie nie oferując Sądowi Okręgowemu żadnego innego materiału dowodowego.

Sąd Okręgowy trafnie zauważył, że wynagrodzenie powyższe pozwany wypłacał powódce zgodnie z dotychczasowym Regulaminem wynagradzania – który przewidywał w tym zakresie regulacje korzystniejsze od przepisów powszechnie obowiązujących tj.: art. 32j ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (t.j. Dz. U. z 2007 r., Nr 14 poz. 89 ze zm.), obowiązującej do dnia 30 czerwca 2011 r., który wskazywał, iż lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny, zatrudnieni w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych, mogą być zobowiązani do pełnienia w tym zakładzie dyżuru medycznego, jak również art. 95 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności

lecniczej (Dz. U. z 2011 r., Nr 112 poz. 654 ze zm.), obowiązującej od dnia 1 lipca 2011 r., zgodnie z którym do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ § 1-3 k.p.

Natomiast w okresie od dnia 1 maja 2013 r. do dnia 28 lutego 2014 r. po wprowadzeniu nowego Regulaminu wynagradzania z 2012 r. wynagrodzenie za godzinę dyżuru medycznego w (...) Centrum (...) w G. obliczane było na podstawie § 18 ust. 2, zgodnie z którym za każdą godzinę dyżuru medycznego pełnionego w niedzielę, święto oraz w sobotę lub inny dzień wolny od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy przysługuje dodatek w wysokości 100 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. To uregulowanie prawne odpowiadało regulacjom prawnym w kodeksie pracy - art. 151⁽¹⁾ § 1 pkt 1a k.p. Z powyższego tytułu godzin dyżurowych „normalnych” powódka H. G. otrzymała od pozwanego w okresie od maja 2013 r. do marca 2014 r. wynagrodzenie w kwocie 48.771,68 zł. Równocześnie w powyższym okresie od maja 2013 r. do marca 2014 r. powódka otrzymała od pozwanego tytułem godzin dyżurowych przy wykonywaniu procedur przeszczepowych wynagrodzenie w kwocie 1.316,49 zł (było to wynagrodzenie obliczane w sposób tożsamy z wynagrodzeniem za normalne godziny dyżurowe). Łącznie za okres od maja 2013 r. do marca 2014 r. powódka prawidłowo otrzymała od pozwanego z tytułu pełnienia dyżurów medycznych („normalnych” oraz związanych z procedurami przeszczepowymi) kwotę 50.008,17 zł. Sąd Okręgowy trafnie wskazał, że powódka nie przedstawiła jakiegokolwiek dokumentacji, która stanowiłaby podstawę ustalenia, że pozwany nie zapłacił na jej rzecz jakiegokolwiek należności z tego tytułu.

Przechodząc do ostatniego roszczenia powódki w zakresie zapłaty kwoty 25.035,10 zł za procedury przeszczepu nerek oraz opieki nad dawcą za okres od lutego 2013 r. do stycznia 2014 r., to również wskazać należy, że ono niezasadne.

Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił, że ani regulamin wynagradzania z 1999 r. (§ 7), ani też nowy Regulamin wynagradzania z 2012 r. (§ 5), nie przewidywał dla pracowników pozwanego dodatkowego wynagrodzenia związanego z wykonywaniem procedur transplantacyjnych czy też za opiekę nad dawcą. Wykonywanie przez powódkę procedur transplantacyjnych mieści się bowiem w zakresie obowiązków pracownika, tak jak wykonywanie każdej innej procedury medycznej i otrzymywała ona z tego tytułu wynagrodzenie zasadnicze wynikające z jej umowy o pracę, ewentualnie w przypadku wykonywania takich procedur po godzinach pracy, powódka otrzymywała wynagrodzenie jak za godziny dyżurowe przy wykonywaniu procedur przeszczepowych.

Niesporne było, że pracodawca do lipca 2011 r. wynagradzał dodatkowo pracowników biorących udział w procedurach transplantacyjnych - na zasadzie premii uznaniowej - jako motywacji do wykonywania większej ilości przeszczepów. Nie mogło to być uznane za przyznanie powódce albo jakiegokolwiek innemu pracownikowi stałego dodatkowego składnika do wynagrodzenia zasadniczego - premii - bowiem stanowiło działanie dobrowolne i brak jest w Regulaminie wynagradzania zapisu umożliwiającego dochodzenie takiego składnika na podstawie jakichkolwiek weryfikowalnych kryteriów.

Natomiast od dnia 1 lipca 2011 r. pozwany wprowadził następujące zasady rozliczania wynagrodzenia pracowników wykonujących zawód medyczny i posiadających wyższe wykształcenie oraz pozostałych pracowników za udział w zabiegach transplantacyjnych: A) pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie: za udział w zabiegach transplantacyjnych w czasie wyznaczonym dla nich godzin pracy otrzymują wynagrodzenie określone w umowie o pracę; za zabiegi wykonywane poza normalnymi godzinami pracy pracownicy otrzymują wynagrodzenie zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania w (...) Centrum (...); B) pozostali pracownicy: za udział w zabiegach transplantacyjnych w czasie wyznaczonym dla nich godzin pracy otrzymują wynagrodzenie określone w umowie o pracę; za zabiegi wykonywane poza normalnymi godzinami pracy pracownicy otrzymują wynagrodzenie za godziny nadliczbowe; C) pracodawca przewidział możliwość udzielenia premii uznaniowej dla osób biorących udział w zabiegach transplantacyjnych.

Sąd I instancji prawidłowo uznał, że w zakresie ilości godzin, należnego wynagrodzenia oraz konkretnego zestawienia czasu pracy powódki w zakresie procedur przeszczepiennych - pozwany przedstawił je w ramach wyliczeń tabelarycznych, zaś powódka nie przedstawiła żadnych dowodów na okoliczność wadliwości tego wyliczenia - w uzasadnieniu pozwu przytaczając wyłącznie niemożliwe do zweryfikowania daty, opisy zabiegów i kwoty rzekomo

należnego jej wynagrodzenia. Powódka nie wykazała również, aby wykonywała zabiegi transplantacyjne poza godzinami swoich dyżurów.

Wskazać należy, że ustawa z dnia 1 lipca 2005 r. o pobieraniu, przechowywaniu i przeszczepianiu komórek, tkanek i narządów (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 1000 ze zm.; dalej ustawa) reguluje również kwestię kosztów pobrania komórek, tkanek i narządów - art. 3 ust. 3 wymienia te koszty enumeratywnie. Kosztu personelu medycznego podmiotu medycznego są kosztami osobowymi i zostały one wymienione jako koszty, które „poza kosztami określonymi w ust. 3 pkt 1-4, 7, 9 i 10, zalicza się: do kosztów pobrania komórek lub tkanek ze zwłok ludzkich (art. 3 ust. 5 pkt 2 ustawy)

Zwrotu kosztów określonych w ust. 3 pkt 6, 7 i 11 lit. a, dokonuje Centrum Organizacyjno-Koordynacyjne do Spraw Transplantacji (...) albo Narodowy Fundusz Zdrowia na podstawie przepisów o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Zwrotu kosztów dokonuje się na podstawie faktury wystawionej przez podmiot leczniczy, który dokonał pobrania narządu (art. 3 ust. 9 ustawy).

Zwrotu kosztów, o których mowa w ust. 3 pkt 8 i 11 lit. b, dokonuje podmiot leczniczy, któremu dostarczono w celu przeszczepienia narząd, na podstawie faktury wystawionej przez podmiot leczniczy, który dokonał pobrania narządu (art. 3 ust. 10 ustawy).

Zwrotu kosztów, o których mowa w ust. 3 pkt 9 oraz w ust. 5 i 6, dokonuje bank tkanek i komórek na podstawie faktury wystawionej przez podmiot, o którym mowa w art. 36 ust. 1 pkt 1 lub 3, który dokonał pobrania komórek lub tkanek (art. 3 ust. 11 ustawy).

Zwrotu podmiotowi leczniczemu kosztów określonych w: (1) ust. 3 pkt 1-5 - dokonuje Narodowy Fundusz Zdrowia, (2) ust. 4, 7 i 8 - dokonuje Narodowy Fundusz Zdrowia albo minister właściwy do spraw zdrowia - w ramach umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej zawartej na podstawie przepisów o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (art. 3 ust. 12 ustawy). Koszty, o których mowa w ust. 3 pkt 10, są kosztami działalności banku tkanek i komórek (art. 3 ust. 13 ustawy).

Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy sposób ustalania kosztów czynności związanych z pobieraniem, przechowywaniem, przetwarzaniem, sterylizacją i dystrybucją komórek, tkanek i narządów, uwzględniając procedury związane z wykonywaniem tych czynności (art. 3 ust. 14 ustawy), tj. rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 marca 2010 r. w sprawie szczegółowego sposobu ustalania kosztów czynności związanych z pobieraniem, przechowywaniem, przetwarzaniem, sterylizacją i dystrybucją komórek, tkanek i narządów (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 469; dalej rozporządzenie). Zgodnie z § 6 ust. 3 lit. d i e rozporządzenia koszty zabiegu pobrania narządu lub narządów ponoszone przez podmiot leczniczy, w którym pobrano narząd lub narządy, ustala się, biorąc pod uwagę koszty wykonania zabiegu pobrania narządu lub narządów obejmujące zapewnienie intensywnej opieki w warunkach oddziału intensywnej terapii i wynagrodzenie personelu lekarsko-pielęgniarskiego sprawującego opiekę nad dawcą przed pobraniem. Natomiast § 7 rozporządzenia stanowi, że koszty zabiegu pobrania narządu lub narządów ponoszone przez podmiot leczniczy, który pobrał narząd lub narządy albo wysłał zespół lekarsko-pielęgniarski do ich pobrania, ustala się, biorąc pod uwagę koszty: (1) organizacji, transportu, ubezpieczenia i wynagrodzeń zespołu lekarsko-pielęgniarskiego wykonującego zabieg pobrania albo wysłanego do zabiegu pobrania narządu lub narządów; (2) produktów leczniczych, wyrobów medycznych i materiałów niezbędnych do pobrania narządu lub narządów i ich zabezpieczenia na okres transportu; (3) transportu narządu lub narządów z podmiotu leczniczego, w którym pobrano narząd lub narządy, do podmiotu leczniczego, w którym dokonuje się przeszczepienia tego narządu lub narządów.

Natomiast koszty osobowe czynności związanych z pobieraniem komórek lub tkanek od dawcy, u którego stwierdzono zgon, w tym zgon wskutek śmierci mózgu lub nieodwracalnego zatrzymania krążenia, określa załącznik nr 1 do rozporządzenia (§ 15 ust. 4 rozporządzenia), a koszty czynności związanych z pobieraniem narządów od dawcy, u którego stwierdzono zgon wskutek śmierci mózgu lub nieodwracalnego zatrzymania krążenia, czynności związanych

z pobieraniem szpiku i komórek krwiotwórczych krwi obwodowej od żywego dawcy oraz ich przechowywaniem, przetwarzaniem, sterylizacją i dystrybucją określa załącznik nr 2 do rozporządzenia (§ 15 ust. 5 rozporządzenia).

W ocenie Sądu Apelacyjnego powyższe regulacje prawne nie stanowią podstawy prawnej żądania powódki o zapłatę kwoty 25.035,10 zł za procedury przeszczepu nerek oraz opiekę nad dawcą jako pracownika jednostki leczniczej, który w ramach obowiązków pracowniczych brał udział w procedurze transplantacyjnej. Dotyczą one bowiem ustalenia kosztów wykonywania procedur w kontekście rozliczeń pomiędzy podmiotami leczniczymi i płatnikami (Narodowy Fundusz Zdrowia, Centrum Organizacyjno-Koordynacyjne Do Spraw Transplantacji (P.)). Powódka otrzymała od pozwanego tytułem godzin dyżurowych przy wykonywaniu procedur przeszczepowych wynagrodzenie: od marca 2011 r. do kwietnia 2013 r. – 4.320,58 zł i w okresie od maja 2013 r. do lutego 2014 r. - 1.316,49 zł.

Podstawą prawną takiego żądania nie mógł być złożony przez powódkę Biuletyn Informacyjny P. nr (...) 2013 r., w którym T. D. w artykule „Finansowanie osób biorących udział w identyfikacji i kwalifikacji zmarłych dawców narządów” postulował wypłacenie kosztów osobowych personelowi biorącemu udział w identyfikacji, opiece nad dawcą, jak i w pobraniu narządów. W ocenie Sądu Apelacyjnego jest to postulat de lege ferenda autora artykułu, który dostrzegając doniosłość wykonywanych czynności przez osoby uczestniczące w procesie transplantacyjnym zmierza do partycypowania tego personelu medycznego w kosztach pobrania komórek, tkanek i narządów.

Mając na względzie powyższe uznać należało, że apelująca nie wykazała nieprawidłowości w zaskarżonym wyroku. Sąd Okręgowy również prawidłowo oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości. Rolą biegłego sądowego nie jest ustalenie stanu faktycznego. W sytuacji, gdy twierdzenia stron nie zostaną poparte konkretnymi dowodami- jakkolwiek dokumentację dotyczącą ilości przepracowanego czasu, dyżurów, zabiegów transplantacyjnych – biegły sądowy nie materiału dowodowego do sporządzenia takiej opinii.

Sąd Apelacyjny oddalił wnioski dowodowe powódki (przeprowadzenie dowodu z wycień –zestawienie godzin i wynagrodzeń za dyżury medyczne) na podstawie art. 381 k.p.c. zgłoszone na rozprawie apelacyjnej w dniu 11 kwietnia 2019 r. jako spóźnione.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 385 k.p.c., jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd Odwoławczy orzekł w punkcie drugim wyroku na podstawie art. 98, art. 99 i art. 108 § 1 k.p.c. oraz przepisów § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) (75 % z kwoty 5.400 zł).

SSA Bożena Grubba SSA Michał Bober SSA Daria Stanek