

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26 listopada 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. S. (1) przeciwko (...) (...) Szpitalowi (...) (...) w Ł. – (...) Szpitalowi (...) o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i nie obciążył powoda kosztami sądowymi.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód M. S. (1) był zatrudniony w pozwanym (...) (...) Szpitalu (...) (...) w Ł. – (...) Szpitalu (...) od 1 stycznia 2005 roku, początkowo w wymiarze 0,10 etatu. Od 1 kwietnia 2008 roku wymiar czasu pracy powoda został zwiększony do 0,2 etatu, w celu umożliwienia kontynuowania specjalizacji. Od 1 września 2009 roku wymiar czasu pracy powoda wynosił 0,6 etatu, od 1 kwietnia 2011 roku 0,9 etatu, a od 1 kwietnia 2012 roku wymiar etatu powoda został zmniejszony do 0,6 etatu. Wynagrodzenie powoda wynosiło 2.529,60 zł.

W dniu 1 sierpnia 2012 roku pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowała powodowi zmniejszenie wymiaru etatu do 0,2. Powód nie przyjął zaproponowanych warunków i umowa o pracę rozwiązana się w dniu 30 listopada 2012 roku.

W okresie zatrudnienia powód ewidencjonował czas pracy. Na kartach ewidencji czasu pracy wpisywał godziny faktycznie przepracowane i godziny nadliczbowe. Karty te były podpisywane przez bezpośrednich przełożonych powoda - M. S. (2) oraz Z. J..

Norma czasu pracy dla lekarza przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze wносиła 7 godzin 35 minut, przy wymiarze 0,6 etatu 4 godziny 32 minuty, zaś przy wymiarze 0,9 – 6 godzin 50 minut.

W umowie o pracę strony określiły dopuszczalną liczbę godzin, których przekroczenie będzie uprawniało powoda do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych na 37:55.

Podczas pracy w pozwanym szpitalu powód wykonywał typowe procedury medyczne, wykonywał zabiegi, prowadził dokumentację medyczną, 1 dzień w tygodniu pracował w poradni.

Powód poza umową z pozwanym szpitalem miał zawartą umowę o pracę jako nauczyciel akademicki z (...) w Ł.. Praca na rzecz uczelni wiązała się z prowadzeniem badań naukowych oraz pracy dydaktycznej. Przełożonym powoda jako pracownika pozwanego szpitala i jako nauczyciela (...) był prof. M. S. (2). W czasie pracy w szpitalu powód wykonywał pracę na rzecz pozwanego jak i na rzecz (...). Praca na rzecz obu tych podmiotów nakładała się. Nie jest możliwe ścisłe rozdzielenie pracy na rzecz szpitala i pracy dydaktycznej na rzecz (...), bowiem podczas zajęć ze studentami powód wykonywał zabiegi refundowane przez NFZ. Powód prowadził seminaria i wykłady dla studentów.

W dniu 4 stycznia 2010 roku, 7 stycznia 2010 roku i w dniu 8 stycznia 2010 roku powód miał 3,5 godziny zajęć ze studentami. W tym dniu w ewidencji czasu pracy wpisał, iż na rzecz pozwanego pracował 7:35 w tym 3:03 w godzinach nadliczbowych.

W dniu 5 stycznia 2010 roku powód miał 5:30 godzin ze studentami. W tym dniu w ewidencji czasu pracy wpisał, iż na rzecz pozwanego pracował 7:35 w tym 3:03 w godzinach nadliczbowych.

W dniu 6 marca 2010 roku powód podczas 24 godzinnego dyżuru miał 3:30 godziny zajęć ze studentami na fizjoterapii zaocznej i 4 godziny na ratownictwie zaocznym.

W dniu 17 i 31 marca 2010 roku powód miał 2 godziny ze studentami. W tym dniu w ewidencji czasu pracy wpisał, iż na rzecz pozwanego pracował 7:35 w tym 3:03 w godzinach nadliczbowych.

W dniu 14 kwietnia 2010 roku powód miał 4 godziny zajęć ze studentami. W tym dniu w ewidencji czasu pracy wpisał, iż na rzecz pozwanego pracował 7:35 w tym 3:03 w godzinach nadliczbowych.

W dniu 26 maja 2010 roku powód miał 4 godziny zajęć ze studentami. W tym dniu w ewidencji czasu pracy wpisał, iż na rzecz pozwanego pracował 7:35 w tym 3:03 w godzinach nadliczbowych.

W październiku 2010 roku każde zajęcia ze studentami pokrywały się z czasem pracy na rzecz szpitala – w dniach: 4, 11 i 19 października po 6:30, w dniach: 8, 12, 22 października po 2 godziny.

W listopadzie 2010 roku każde zajęcia ze studentami pokrywały się z czasem pracy na rzecz szpitala – w dniach: 10, 15 i 22 listopada po 6:30, w dniu 19 listopada 2 godziny.

W grudniu 2010 roku każde zajęcia ze studentami pokrywały się z czasem pracy na rzecz szpitala – w dniach: 1, 7 i 21 grudnia po 6:30, w dniach: 3, 6, 10, 22 grudnia po 2 godziny.

W 2011 roku powód miał 81 godzin zajęć ze studentami. W dniach 5 stycznia, (2 godziny), 17 stycznia (5 godzin), 6 marca (3,5), 4 kwietnia (3,5 godziny) i 26 maja (4 godziny) 29 maja (3,5 godziny) zajęcia ze studentami odbywały się w czasie pracy na rzecz szpitala.

W okresie od września do grudnia 2011 roku powód nie wykazywał, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

W 2012 roku powód miał 72 godziny ze studentami. W styczniu każde zajęcia ze studentami (w dniach: 2, 3, 11, 16, 17, 18, 20, 24, 27) odbywały się w godzinach pracy szpitala – po 2 godziny, poza 17 stycznia kiedy powód miał 6,5 godzin zajęć i 24 stycznia kiedy powód miał 3 godziny seminarium. 16 i 27 kwietnia powód miał zajęcia podczas pracy w szpitalu, zaś 27 i 29 kwietnia 2012 roku podczas dyżuru. W październiku 2012 roku każde zajęcia ze studentami były podczas pracy w szpitalu (6,5 godziny w dniach 1,9, 16, 17 i po 2 godziny 3,8).

W listopadzie 2012 roku powód miał zajęcia ze studentami w dniach 5, 23, 28 po 2 godziny, zaś 6, 19, 27 po 6,5 godziny.

Pierwsze dwie godziny zajęć ze studentami są seminaryjne, a potem studenci uczestniczą w zabiegach.

W 2010 i 2011 roku powód poświęcił na kongresy, konferencje, kursy i szkolenia oraz staże kliniczne w ramach specjalizacji z urologii odbywane poza szpitalem 3 miesiące, w 2012 roku – 2 miesiące.

W okresie od 4 lipca 2007 roku do 3 lipca 2012 roku powód odbywał specjalizację w Klinice (...) w Ł. - (...). Program specjalizacji wiąże się z wykonaniem określonych w wykazie specjalizacji procedur. Poza pracą we własnym szpitalu konieczne są kilkumiesięczne staże poza szpitalem. W ramach szkolenia specjalizacyjnego powód odbywał staże w następujących dniach:

- a) od 11 do 19 stycznia 2010 roku staż kierunkowy w klinice (...)
- b) od 10 do 13 maja 2010 roku staż kierunkowy w klinice (...),
- c) od 21 kwietnia 2010 roku do 2 lipca 2010 roku staż w (...) (...) w Ł.,
- d) od 5 lipca 2010 roku do 3 września 2010 roku staż (...),
- e) od 6 września 2010 roku do 12 listopada 2010 roku staż kierunkowy w zakresie (...)
- f) od 15 listopada 2010 roku do 31 stycznia 2011 roku staż kierunkowy w zakresie (...)
- g) od 1-14 lutego 2011 roku staż kierunkowy w zakresie(...),
- h) od 15 lutego 2011 roku do 1 lipca 2011 roku staż kierunkowy w zakresie (...),

i) od 13 do 17 czerwca 2011 roku staż w zakresie (...),

j) od 4 lipca do 2 września 2011 roku staż kierunkowy w zakresie (...)w (...),

k) od 5 września 2011 roku do 12 grudnia 2011 roku staż w zakresie (...) w (...),

l) od 13 grudnia 2011 roku do 13 stycznia 2012 roku staż kierunkowy w zakresie (...) w (...),

m) od 1 stycznia 2012 roku do 16 marca 2012 roku i od 19 marca do 20 marca 2012 roku staż w zakresie(...).

W okresie specjalizacji lekarza musi być zatrudniony w pełnym wymiarze. Gdyby powód pracował 4 godziny 32 minuty (w wymiarze odpowiadającym 0,6 etatu) specjalizacja musiałaby być przedłużona. Godziny pracy powoda nie mogły być inaczej określone jak nadliczbowe, bo powód robił specjalizację. Specjalizacja odbywała się w ramach pracy na rzecz (...).

Powód nie jest w stanie wskazać godzin pracy na rzecz pozwanego szpitala i (...) odrębne. Praca na (...) składa się z trzech elementów – pracy ze studentami (prowadzenie seminariów i wykładów), wykonywania zadań z zakresu działalności statutowej kliniki oraz własnej działalności naukowej i naukowo – badawczej. Powód w tym czasie co wpisał w kartach ewidencji czasu pracy był w szpitalu.

Powód otrzymywał wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynikające z pełnienia dyżurów medycznych.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów w postaci umów o pracę z powodem i aneksów do umów, oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, kart wynagrodzeń, kart ewidencji czasu pracy, karty szkolenia specjalizacyjnego i programu specjalizacji. Żadna ze stron postępowania nie kwestionowała tych dokumentów.

W ocenie Sądu zeznania powoda i świadka M. S. (2) dotyczące wykonywanej przez powoda pracy zarówno na rzecz szpitala jak i (...) w Ł. są zgodne. Z zeznań tych wynika, iż nie ma możliwości rozdzielenia pracy powoda na rzecz pozwanego szpitala jak i pracy wykonywanej na rzecz (...). Czas pracy na rzecz tych podmiotów nakładał się. Świadek M. S. (2) zeznał, iż zatwierdzał karty ewidencji czasu pracy powoda, bowiem powód w tym czasie był w szpitalu. Świadek nie może wskazać jaki konkretnie czas powód poświęcił na wykonanie obowiązków wynikających z umowy o pracę a jaki na wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego.

Sąd uznał opinię biegłego za nieprzydatną do rozstrzygnięcia sprawy. Biegły dokonał obliczenia wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, pomimo, iż strony ustaliły w umowie o pracę, że dodatek do wynagrodzenia o którym mowa w art.151¹§1 k.p. będzie przysługiwał powodowi po przekroczeniu 37 godzin i 55 minut pracy tygodniowo. Biegły obliczył wynagrodzenie za godziny nadliczbowe z dodatkiem po przekroczeniu 4:32 godziny (przy zatrudnieniu w wymiarze 0,6 etatu) i po przekroczeniu 6:50 godziny (przy zatrudnieniu na 0,9 etatu). Biegły nie wykazał w sposób szczegółowy w jaki sposób obliczył wynagrodzenie na godziny nadliczbowe, jak ustalił ilość godzin nadliczbowych ani nie uzasadnił wniosków opinii. Biegły nie obliczył wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Sąd wskazał, iż strony wprawdzie nie kwestionowały ostatecznej opinii ale z powyższych względów obliczenia biegłego nie mogą być podstawą do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż poza sporem pozostaje okoliczność, iż w okresie objętym sporem powód M. S. (1) był zatrudniony w pozwanym (...) (...) Szpitalu (...) (...) w Ł. – (...) Szpitalu (...) w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) w Ł. jako nauczyciel akademicki.

Powód domaga się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wykonaną na rzecz pozwanego szpitala z którym łączyła go umowa o pracę na stanowisku lekarza w okresie od 1 stycznia 2010 roku do 30 listopada 2012 roku.

W okresie objętym sporem uległy zmianie uregulowania dotyczące czasu pracy powoda zarówno jako nauczyciela akademickiego (określone w ustawie z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, tekst jednolity Dz.U.2012.572) jak i lekarza zatrudnionego w pomociu leczniczym (do 30 czerwca 2011 roku obowiązywała ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 roku o zakładach opieki zdrowotnej, tekst jednolity Dz. U. 2007.14.89 ze zm., zaś od 1 lipca 2011 roku ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej, tekst jednolity Dz.U. 2013.217).

Powołując się na treść przepisu art. 93 ust.1 ww. ustawy o działalności leczniczej Sąd wskazał, iż czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, z zastrzeżeniem art.94 ust.1, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Artykuł 93 ww. ustawy o działalności leczniczej stanowi niemal powtórzenie obowiązującego do 30 czerwca 2011 roku art. 32g ust. 1-4 oraz 6 ww. ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, z tym że odnosi regulacje w nim zawarte do „pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym” - art. 4, a nie jak poprzednio obowiązująca ustawa - do „pracowników zatrudnionych w zakładzie opieki zdrowotnej”. Przepis ten w zakresie tygodniowego wymiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym koresponduje z obowiązującym na gruncie k.p. przeciętnie 5-dniowym tygodniem pracy.

Sąd wskazał również, iż nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się w jego ramach do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, pracodawca natomiast - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.). Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art.128§1 k.p.). Oczywiście nie zawsze jest to tożsame z rzeczywistym i efektywnym świadczeniem pracy. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy to realna możliwość i gotowość pracownika do świadczenia pracy i jednocześnie możliwość pracodawcy kierowania jego pracą w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Natomiast w art.93 ww. ustawy o działalności leczniczej został określony nominalny czas pracy w okresie rozliczeniowym. Nominał czasu pracy (wymiar czasu pracy) to maksymalny możliwy czas pracy pracownika w ramach obejmującego go systemu czasu pracy - bez uwzględnienia ewentualnej pracy w godzinach nadliczbowych. Praca w granicach tego nominalu nie będzie więc stanowić pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd podniósł, iż powód był zatrudniony przez pozwany szpital w niepełnym wymiarze czasu pracy. Czas pracy powoda w okresie zatrudnienia w wymiarze 0,6 etatu (do 31 marca 2011 roku i następnie od 1 kwietnia 2012 roku do 30 listopada 2012 roku) wynosił 4:32 godziny, zaś w okresie zatrudnienia w wymiarze 0,9 etatu (od 1 kwietnia 2011 roku do 31 marca 2012 roku) 6:50 godziny.

Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd przyjął, iż powód sam wypełniał karty ewidencji czasu pracy wskazując w nich, iż świadczył pracę 7 godzin 35 minut. Bezpośredni przełożony powoda M. S. (2) podpisywał karty ewidencji czasu pracy, z jego zeznań wynika, iż w czasie wskazanym w kartach ewidencji powód był w szpitalu.

Następnie Sąd zważył, iż powód poza zatrudnieniem w pozwanym szpitalu wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy rzecz (...) w Ł. jako nauczyciel akademicki.

Zgodnie zaś z treścią art.112 ust.1 i 2 ww. ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym nauczyciele akademicy zatrudnieni w uczelni (...) lub innej uczelni prowadzącej działalność w dziedzinie nauk medycznych uczestniczą w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w jednostkach organizacyjnych niezbędnych do prowadzenia działalności dydaktycznej i badawczej udostępnionych tym uczelniom na zasadach określonych w przepisach o działalności leczniczej. W udzielaniu

świadczeń zdrowotnych, o których mowa w ust.1, nauczyciele akademicy uczestniczą na podstawie odrębnej umowy zawartej z podmiotem prowadzącym działalność leczniczą udostępniającym jednostkę, o której mowa w ust.1.

Sąd przyjął, iż do czasu pracy powoda jako nauczyciela akademickiego ma zastosowanie art.130 ww. ustaw Prawo o szkolnictwie wyższym. Sąd wskazał, iż w okresie objętym sporem przepis art.130 ust.1 ww. ustawy uległ zmianie – do 30 czerwca 2011 roku czas pracy nauczyciela akademickiego był określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Czas pracy nauczyciela akademickiego uczestniczącego w sprawowaniu opieki zdrowotnej, o której mowa w art.112, był określony ponadto zakresem jego obowiązków związanych z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitali klinicznych lub oddziałów innych zakładów opieki zdrowotnej. W ocenie Sądu powód powinien mieć świadomość, że praca wykonywana ponad wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę wiążącej go ze szpitalem klinicznym jest czasem pracy na rzecz (...), bowiem wykonywał obowiązki wskazane w art.130 ustawy o szkolnictwie wyższym (w brzmieniu obowiązującym do 30 czerwca 2011 roku).

Sąd zaznaczył, iż od 1 lipca 2011 roku uległ zmianie art.130 ust.1 ww. ustawy wykreślono zdanie 2 w obecnym brzmieniu przepis ten stanowi, iż czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Czas i zadania pracy nauczycieli akademickich uczelni medycznej został uregulowany w art.92 ww. ustawy o działalności leczniczej, która od 1 lipca 2011 roku weszła w życie. Zgodnie z treścią art. 92 ww. ustawy o działalności leczniczej nauczyciele akademicy uczelni medycznych oraz osoby odbywające studia doktoranckie w uczelniach medycznych są zatrudnieni w podmiocie leczniczym, o którym mowa w art. 89 ust. 1, albo w jednostce organizacyjnej, o której mowa w art. 89 ust. 2 i 3:

1. w systemie zadaniowym czasu pracy na podstawie umowy o pracę określającej zadania dydaktyczne, badawcze i udzielanie świadczeń zdrowotnych, w tym świadczeń wysokospecjalistycznych,
2. na podstawie umowy cywilnoprawnej określającej w szczególności zadania dydaktyczne, badawcze i udzielanie świadczeń zdrowotnych, w tym świadczeń wysokospecjalistycznych.

Sąd zważył, iż powód był zatrudniony w pozwanym szpitalu na podstawie umowy o pracę. Ustawa o działalności leczniczej w zakresie w którym stanowi, że nauczyciele akademicy są zatrudnieni w podmiocie leczniczym w zadaniowym czasie pracy stanowi *lex specialis* w stosunku do kodeksu pracy, gdyż wprowadza dodatkowy element, jaki winna zwierać umowa o pracę. Ustawa o działalności leczniczej nie definiuje znaczenia pojęcia „zadaniowy czas pracy”. Zadaniowy czas pracy uregulowany w art.140 k.p. jest formą organizacji czasu pracy, w której pracodawca nie określa godzin pracy, lecz właśnie zadania, jakie mają zostać wykonane, czas ich realizacji w pewnym sensie pozostawiając pracownikowi. W rezultacie pracownik może elastycznie kształtować długość dnia pracy, a nawet liczbę dni pracy, czy też decydować o liczbie i czasie trwania przerw.

Powód domaga się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu z zebranego w sprawie materiału dowodowego w szczególności z ewidencji czasu pracy powoda wynika, że powód w okresie objętym sporem nie pracował dłużej niż 7:35 godzin na dobę, poza okresem pełnionych przez niego dyżurów, których wynagrodzenie nie jest sporne. Sąd podniósł, iż powód był zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, zaś zgodnie z treścią art. 151§5 k.p. w umowie o pracę strony powinny ustalić dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia o którym mowa w art.151¹ k.p. W umowie o pracę strony uzgodniły, dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia powoda, oprócz normalnego wynagrodzenia, od dodatku do wynagrodzenia o którym mowa w art.151¹§1 k.p. na 37 godzin i 55 minut tygodniowo.

Sąd *meriti* przytaczając treść art. 151§1 k.p. wskazał, iż za pracę w godzinach nadliczbowych uznano pracę, wykonywaną powyżej norm czasu pracy ustalonych nie w kodeksie pracy lub na podstawie kodeksu ale zgodnie z przepisami kodeksu. Normy czasu pracy określają przepisy kodeksu pracy, lub przepisy innych ustawach stanowiących w tym zakresie *lex specialis* do przepisów kodeksu pracy jak ustawa zakładach opieki zdrowotnej. W

ramach tych norm strony stosunku pracy określają wymiar czasu pracy. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje za pracę w wymiarze ponad normę ustaloną w umowie normalne wynagrodzenie bez dodatków tytułu pracy nadliczbowej. Dodatki za pracę przysługują gdy została przekroczona dzienna lub tygodniowa norma czasu pracy (dla powoda 7:35 lub 37:55). Sąd wskazał, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż tych norm powód nie przekraczał, zatem nie ma prawa do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych określonego w art.151¹§1 k.p.

Sąd podniósł, iż powód mógłby domagać się wynagrodzenia za pracę w godzinach ponad wymiarowych. Zdaniem Sądu w toku postępowania powód nie wykazał, iż czas pracy określony w kwartach ewidencji czasu pracy poświęcił na wykonywanie zadań tylko i wyłącznie na rzecz pozwanego szpitala.

Czas pracy powoda będącego jednocześnie nauczycielem akademickim zgodnie z art.92 punktu ww. ustawy o działalności leczniczej Sąd uznał za zadaniowy, co oznacza, iż pracodawca powinien określić czas pracy powoda zgodny z wymiarem jego zadań, tak aby powód mógł wykonać swoje zadania w ustawowym czasie pracy. Zgodnie z treścią art.140 k.p. pracodawca powinien porozumieć się z pracownikiem w sprawach dotyczących ustalenia czasu pracy niezbędnego do wykonania zadań. Przepis art.140 k.p. nie określa formy tego porozumienia. Wobec pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy nie ma możliwości prowadzenia rzeczywistej ewidencji czasu pracy. Sąd wskazał, iż powyższe zostało potwierdzone przez świadka M. S. (2) i samego powoda. Z zeznań tych wynika, iż nie ma możliwości ustalenia i rozdzielenia zadań wykonywanych przez powoda na rzecz pozwanego szpitala jak i na rzecz (...). Ten czas pracy nakładał się. W przypadku pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy istnieje możliwość odnotowania jedynie obecności pracownika w pracy. Taka obecność powoda w pracy została odnotowana w ewidencji czasu pracy sporządzonej przez powoda i zatwierdzonej przez jego przełożonego. Sąd podniósł, iż z zeznań świadka M. S. (2) wynika, iż w czasie wskazanym w kartach ewidencji czasu pracy powód był w pracy. W tym czasie wykonywał pracę na rzecz pozwanego szpitala jak i na rzecz (...) Medycznego – prowadząc zajęcia ze studentami w wymiarze określonym w pensum dydaktycznym. Powód wykonywał polecenia swojego bezpośredniego przełożonego prof. M. S. (2), który był przełożonym powoda zarówno jako pracownika szpitala jak i nauczyciela akademickiego. Powód był również kierownikiem grantu badawczego i badania prowadzone w ramach tego projektu wykonywał w czasie pracy na rzecz pozwanego szpitala. W ocenie Sądu nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, iż w okresie objętym sporem powód ukończył specjalizację z urologii, która wiązała się, jak wynika z zeznań powoda z koniecznością odbycia wielomiesięcznych staży poza kliniką. Sąd wskazał, iż okoliczność ta znalazła potwierdzenie w karcie szkolenia specjalizacyjnego. Czas szkolenia specjalizacyjnego wskazany w karcie szkolenia pokrywa się z ewidencją czasu pracy powoda. Powód nie wykazał w jakich godzinach odbywał staże specjalizacyjne i czy odbywały się one poza godzinami pracy w szpitalu.

W zadaniowym czasie pracy pracownik ma prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jeżeli wykaze że pracował powyżej dobowych i tygodniowych norm czasu pracy, czego zdaniem Sądu I instancji powód nie uczynił.

Sąd zważył, iż poza sporem pozostaje okoliczność, iż powód był w pracy w godzinach wskazanych w ewidencji czasu pracy – 7:35 godzin na dobę. Niemniej jednak w tym czasie powód wykonywał pracę na rzecz dwóch podmiotów – pozwanego szpitala i (...) w Ł.. Powód prowadził zajęcia ze studentami. W ewidencji czasu pracy nie odliczał czasu poświęconego na zajęcia ze studentami. Długość zajęć wynosiła od 2 do 6:30 godziny. Nadto powód odbywał specjalizację, którego to czasu również nie wykazał w ewidencji czasu pracy.

Powód jako nauczyciel akademicki, był zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych, pracy naukowej i naukowo-badawczej oraz organizacyjnej na rzecz zatrudniającej go uczelni. Sąd zaznaczył, iż nie można oddzielić działalności dydaktycznej od działalności lekarskiej, ponieważ są ściśle ze sobą powiązane. W ocenie Sądu powód nie wykazał, iż świadczył usługi zdrowotne ponad wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę. Fakt, że przebywał w szpitalu nie uprawnia do stwierdzenia, że ten czas poświęcił na pracę na jego rzecz. Tym bardziej, jak wykazano wpisując w karty ewidencji czasu pracy świadczenie pracy na rzecz pozwanego prowadził zajęcia z studentami, za które otrzymał wynagrodzenie od (...).

Sąd podkreślił, iż powód nie zwracał się do pozwanego o zwiększenie wymiaru czasu pracy, tak aby odpowiadał on rzeczywistemu czasowi poświęconemu na wykonywanie działalności leczniczej. Przeciwnie z zeznań świadka M. S. (2) wynika, iż wpisywanie pełnego wymiaru czasu pracy powoda do ewidencji było związane z umożliwianiem mu odbycia specjalizacji. Zatrudnienie powoda w części etatu umożliwiło mu swobodne dysponowanie czasem pracy i jednocześnie realizowanie swoich obowiązków dydaktycznych i naukowych.

Zdaniem Sądu, powód zatem nie wykazał, że w godzinach przekraczających 4:35 lub 6:50, przebywając na terenie szpitala wykonywał pracę wyłącznie na rzecz pozwanego, która nie była związana z realizacją obowiązków dydaktycznych, naukowych, organizacyjnych związanych z wykonywaniem pracy nauczyciela akademickiego.

Sąd uznał, iż nie ma w zebranych w sprawie materiale dowodowym dowodów na potwierdzenie stanowiska powoda, iż czas pracy ponad 4:35 godziny (przy zatrudnieniu na 0,6 etatu) i 6:50 godziny (przy zatrudnieniu na 0,9 etatu) poświęcił tylko na wykonywanie obowiązków na rzecz pozwanego. Powód nie otrzymywał od szpitala polecenia wykonywania pracy w godzinach ponadwymiarowych, nie uzgodniono nawet w sposób konkludentny rozszerzenia zakresu umówionej pracy.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu Rejonowego brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, a w związku z tym Sąd oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 k.p.c. Wskazał, iż powód jako przegrywający sprawę jest zobowiązany do zwrotu pozwanemu poniesionych przez niego kosztów procesu. Pozwany reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Wynagrodzenie pełnomocnika wynosi 1.800 zł i zostało ustalone na podstawie §11 ust.2 w zw. z §5 punkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocny prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz.U. 2013.490).

Na podstawie art.97 w zw. z art.113 ust.4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. 2014.1025) Sąd nie obciążył powoda kosztami sądowymi.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powoda.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1.naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz w zw. z art. 233 § 2 k.p.c. i 322 k.p.c. wskutek:

- włożenia na powoda ciężaru udowodnienia, że przebywając w pozwanym szpitalu w czasie ponadwymiarowym wykonywał na rzecz szpitala wyłącznie pracę, która nie łączyła się z realizacją obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych związanych z etatem nauczyciela akademickiego,

- nieprzypisania właściwego znaczenia odmowie przedstawienia przez pozwanego szpitala dokumentów żądanych przez powoda oraz

- przyjęcia, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe jest w całości bezzasadne bowiem nie ma możliwości ustalenia i rozdzielenia zadań wykonywanych przez powoda na rzecz szpitala oraz na rzecz uczelni i zaniechanie zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny ;

b) art. 233 § 1 kp.c. w zw. z art. 316 k.p.c. oraz 328 § 2 kp.c. wskutek sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego oraz pozbawionej wszechstronności oceny dowodów w postaci zeznań świadka: M. S. (2) oraz z przesłuchania powoda, co doprowadziło do nieprawidłowych ustaleń faktycznych polegających na uznaniu, iż fakt przebywania przez powoda w szpitalu poza godzinami poświęconymi na zajęcia dydaktyczne ze studentami nie wystarcza do przyjęcia, że czas ten został poświęcony na pracę na rzecz szpitala,

c) art. 278 kp.c. w zw. z art. 286 kp.c., art. 227 kp.c. oraz art. 233 § 1 kp.c. wskutek:

- przyjęcia, że wydana opinia biegłego jest nieprzydatna w sprawie, ponieważ biegły dokonał wyłącznie wyliczenia wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, pomimo, iż strony ustaliły w umowie o pracę że dodatek do wynagrodzenia będzie powodowi przysługiwał po przekroczeniu 37 godzin i 55 minut tygodniowo oraz pominięcia, że z opinii wynika zarówno kwota dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jak również wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych,

- niezażądania ustnego wyjaśnienia opinii, ewentualnie wydania opinii uzupełniającej co do wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, przy pominięciu dodatku, skoro zdaniem Sądu I instancji wysokość taka nie wynika z wydanej opinii.

2) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie naruszenie:

a) art. 112 i 130 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym w zw. z art. 92 i 93 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej oraz w zw. z art. 128 § 1 k.p. oraz 149 §1 k.p. poprzez ich niewłaściwą interpretację wskutek przyjęcia, że lekarz zatrudniony jednocześnie w podmiocie leczniczym na niepełny wymiar czasu pracy oraz na uczelni nie ma prawa do wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe,

b) § 14 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 20 października 2005 r. w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentyistów (Dz. U. Nr 213, poz. 1779 ze zm.) poprzez jego niezastosowanie, co doprowadziło do ustalenia, że powód odbywał specjalizację w ramach stosunku pracy z uczelnią medyczną, podczas gdy powód odbywał specjalizację w ramach umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z jednostką organizacyjną prowadzącą specjalizację tj. z pozwanym Szpitalem.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego szpitala kwoty 9.272,77 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty, włożenie na pozwanego szpitala na podstawie art. 103 k.p.c. obowiązku zwrotu powodowi kosztów procesu oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 19 marca 2015 r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pełnomocnik powoda poparł apelację.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całości kształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego poprzez dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego i ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreszone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości

prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty zaś skarżącego sprowadzają się jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, bowiem przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd Rejonowy swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż Sąd I instancji naruszył reguły logicznego rozumowania oraz zasady doświadczenia życiowego, oceniając dowód w postaci zeznań świadka M. S. oraz zeznań powoda, co doprowadziło do nieprawidłowych ustaleń faktycznych i uznania, iż przebywanie przez powoda w szpitalu poza godzinami poświęconymi na zajęcia ze studentami, nie wystarcza do przyjęcia, iż czas ten poświęcał na pracę na rzecz szpitala.

Skarżący powołując się w apelacji na w/w dowody wskazuje, iż zarówno z zeznań powoda, jak i M. S. wynika, iż w szpitalu nie ma warunków do prowadzenia działalności naukowej, a nadto, iż od lekarzy wymagano obecności przez pięć dni w tygodniu, przez cały dzień pracy – średnio od 8 do 15 godziny. Niemniej jednak zupełnie pomija fakt, iż powyższe zeznania potwierdzają także, iż powód wykonywał pracę zarówno na rzecz pozwanego Szpitala, jak i (...), w tym pracę w ramach swojej habilitacji i nie było możliwości rozdzielenia wykonywanych przez powoda zadań. Ponadto zaznaczyć należy, iż sam powód przyznał, iż około 40-50% zajęć praktycznych ze studentami, odbywało się w szpitalu, w godzinach pracy szpitala.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż powołując się na poniesione w apelacji okoliczności skarżący przytoczył wybrane fragmenty materiału dowodowego o treści tylko i wyłącznie korzystnej dla powoda. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez apelujących. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz stanu faktycznego.

Mając to na uwadze uznać należy, iż ocena wskazanych dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy była w pełni prawidłowa. Jak słusznie wskazał Sąd I instancji – a czego wyraźnie zdaje się nie zauważać apelujący - zeznań ww. świadka i pozwanego wynikało wprost, iż powód w ramach wykazywanych przez siebie, w ewidencji czasu pracy, godzin przepracowanych na rzecz strony pozwanej, uwzględniał również te godziny, które poświęcał na pracę na rzecz (...) w związku ze specjalizacją.

Chybionymi są również zarzuty naruszenia przez Sąd I instancji art. 278 § 1 k.p.c w zw. z art. 286 k.p.c. w zw. z 227 k. p. c. i 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż opinia biegłego z zakresu rachunkowości była nieprzydatna w niniejszej sprawie oraz nieprzeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej w/w biegłego.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty, mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Z kolei zgodnie z art. 233 kpc Sąd oceni według, własnego przekonania i na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu.

W ramach przyznanej swobody w ocenie dowodów – art. 233 kpc, Sąd I instancji powinien zbadać wiarygodność i moc dowodu z opinii biegłego sądowego dokonując oceny tego dowodu według własnego przekonania i na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. (wyrok SN z 2003-10-30 IV CK 138/02 L.).

Natomiast z treści art. 278 § 1 kpc. wynika, iż dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje w wypadkach gdy dla rozstrzygnięcia sprawy wymagane są wiadomości „specjalne”. Dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje więc wówczas, gdy dla rozstrzygnięcia sprawy potrzebne są wiadomości, wykraczająca poza zakres wiadomości przeciętnej osoby posiadającej ogólne wykształcenie.

Wobec tego ustawodawca ograniczył samodzielność jurysdykcyjną sądu wyłączając spod jego kompetencji możliwość autorytatywnego ustosunkowania się do kwestii wymagających wiadomości specjalnych. Z drugiej strony regulacja ta wyznacza wyraźne ramy działania biegłego, powinnością którego jest jedynie naświetlenie określonych okoliczności z punktu widzenia wiadomości specjalnych, nie zaś rozstrzyganie zagadnień prawnych oraz stawianie tez wskazujących bezpośrednio na sposób rozstrzygnięcia sprawy./tak wyrok SA w Białymstoku z dnia 25 września 2012 r, I ACa 72/12, LEX nr 1223152, por. też wyrok SN z dnia 29 czerwca 2011 r., III UK 3/11, LEX nr 966816/. Dowód z opinii biegłego nie służy uzupełnieniu twierdzeń strony o faktach czy nawet czynienia ustaleń w zakresie faktów możliwych do stwierdzenia na podstawie innych środków dowodowych./por. wyrok SN z dnia 20 stycznia 2012 r, I CSK 200/11, LEX nr 1133787/. Nadto, jak podkreśla się w orzecznictwie samo sformułowanie określonej tezy dowodowej w postanowieniu o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego, nie wyklucza wcale możliwości dokonania przez Sąd takich ustaleń faktycznych, które przesądzą o braku przydatności dla wyrokowania opinii sporządzonej przez biegłego (postanowienie SN z dnia 26 września 2013 r. II CSK 137/13, LEX nr 1388473).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów uznał opinię biegłego za nieprzydatną do rozstrzygnięcia. Sąd podniósł, iż biegły dokonał wyliczenia wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo, iż strony w umowie o pracę ustaliły, kiedy dodatek będzie przysługiwał. Nadto biegły nie wykazał w sposób szczegółowy, jak ustalił ilość godzin nadliczbowych i w jaki sposób wyliczył wynagrodzenie. Przy czym podkreślić należy, iż mimo wielokrotnego przeprowadzenia przez Sąd dowodu z opinii uzupełniającej, w tym również z opinii ustnej złożonej przez biegłego na rozprawie w dniu 3 marca 2014 r., biegły nie uzasadnił w sposób wyczerpujący wniosków zawartych w opinii. Zatem Sąd I instancji zasadnie uznał, iż z powyższych względów opinia biegłego nie mogła być podstawą do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia. W konsekwencji, ustaleń faktycznych w zakresie godzin nadliczbowych, Sąd dokonał na podstawie szczegółowej dokumentacji, w postaci umów o pracę z powodem, aneksów do umów, oświadczeń o wypowiedzeniu umowy o pracę, kart wynagrodzeń, kart ewidencji czasu pracy, kart szkolenia specjalizującego i programu specjalizacji, których prawdziwości i rzetelności żadna ze stron nie zakwestionowała. W związku z powyższym należy uznać, iż przeprowadzenie kolejnej opinii uzupełniającej celem czynienia ustaleń w zakresie faktów możliwych do stwierdzenia na podstawie innych środków dowodowych, zwykle dostępnych przy zachowaniu przez pracodawcę należytej staranności w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej, pozostaje bezzasadne. W ocenie Sądu Okręgowego z uwagi na dostateczne wyjaśnienie wszystkich okoliczności spornych przeprowadzenie wskazanego dowodu było zatem całkowicie zbędne i zmierzałoby tylko i wyłącznie do nieuzasadnionego przedłużania postępowania.

Bezpodstawnym jest również apelacyjny zarzut przyjęcia ciężaru dowodu - art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p co do udowodnienia ilości godzin pracowanych na rzecz pozwanego i nieuprawnionego przeniesienia go na powoda.

Zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. J. zasadnie podnosi w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy, w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (wyrok SN z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850).

W niniejszej sprawie powód sam wypełniał ewidencję czasu pracy. Natomiast postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd I instancji wykazało, iż ewidencja czasu pracy była prowadzona nierzetelnie, a zatem Sąd nie mógł dać wiary dokumentom przedstawionym przez powoda. Jednocześnie podnieść należy, iż strona pozwana w sposób należyty wykazała, iż powód w ramach przedstawionych przez siebie godzin pracy, które rzekomo świadczył na rzecz pozwanego - wykonywał wszelkie inne czynności, również te związane z prowadzeniem wykładów dla studentów, realizacją obowiązków naukowych i dydaktycznych. W tych okolicznościach, ponieważ prowadzona przez powoda ewidencja czasu pracy została skutecznie zakwestionowana, powód zgodnie z art. 6 k.c. winien wykazać, iż pracę w godzinach nadliczbowych poświęcił tylko i wyłącznie na wykonywanie obowiązków na rzecz pozwanego. Na gruncie rozpoznawanego przypadku, jak wyżej podniesiono, strona powodowa z tego obowiązku się nie wywiązała. Brak więc było podstaw dla uwzględnienia jej roszczeń.

W konsekwencji dotychczasowych rozważań uznać należy, iż nietrafnym jest, także apelacyjny zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego poprzez przyjęcie, iż brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Wskazać należy, iż Sąd dokonał szczegółowej wykładni przepisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej oraz ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - prawo o szkolnictwie wyższym. W oparciu o wskazane przepisy, zasadnie wywiódł, iż praca wykonywana przez powoda ponad wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę wiążącej go ze szpitalem klinicznym, jest czasem pracy na rzecz (...), bowiem powód wykonywał obowiązki wskazane w art. 130 w/w ustawy tj. dydaktyczne, naukowe i organizacyjne. Sąd wskazał, iż powód w okresie objętym sporem nie pracował dłużej niż 7:35 godzin na dobę, przy czym nie jest możliwe ustalenie ile konkretnie godzin czasu pracy poświęcał na realizację obowiązków pracowniczych sensu stricto, które wynikały z umowy o pracę zawartej ze Szpitalem, a ile na czynności wykonywane w ramach umowy z (...) Natomiast powód w toku postępowania nie wykazał, iż świadczył ponad wymiar czasu pracy sprecyzowany w umowie, jedynie usługi zdrowotne. Zaś sam fakt, iż przebywał w szpitalu nie uprawnia do przyjęcia, iż czas ten poświęcił wyłącznie na pracę na rzecz pozwanego, która nie była związana z realizacją zadań nauczyciela akademickiego. Na marginesie należy również zaznaczyć, iż w toku postępowania wykazano także, iż w ramach pracy na rzecz (...) powód odbywał specjalizację z zakresu urologii, zaś czas szkolenia specjalizacyjnego wskazany w karcie szkolenia pokrywał się z ewidencją czasu pracy powoda.

Odnosząc się do powyższego podkreślić należy, iż skarżący wykonywał pracę na rzecz (...) na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a miejscem świadczenia tej pracy był pozwany Szpital. Natomiast, jak wykazano w toku postępowania, powód prowadząc karty ewidencji czasu pracy, nie odliczał czasu poświęconego na zajęcia ze studentami, za które bezsprzecznie otrzymywał wynagrodzenie od (...). W związku z powyższym, przyjęcie twierdzeń apelacji za zasadne, prowadziłoby do uznania, iż powodowi należą się dwa wynagrodzenia za tę samą wykonaną pracę – od pozwanego Szpitala i od (...), co jest całkowicie niezasadne i sprzeczne z prawem.

W kontekście powyższych rozważań, zarzuty apelacji wskazujące na naruszenie prawa procesowego oraz prawa materialnego nie zasługiwały na uwzględnienie. Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż brak było jakichkolwiek podstaw do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia

za godziny nadliczbowe. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 r., poz. 490 j.t.).