

Sygn. akt III APa 1/13

Sygn. akt III APz 1/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Krystian Serzysko
Sędziowie:	SSA Agata Pyjas - Luty (spr.) SSA Monika Kowalska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Monika Ziarko

po rozpoznaniu w dniu 27 lutego 2013 r. w Krakowie

sprawy z powództwa **J. M.**

przeciwko (...) **Zakładowi(...)**w K.

o zapłatę

na skutek apelacji powoda J. M. oraz zażalenia strony pozwanej (...) Zakładu (...) w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VI Pracy

z dnia 16 lipca 2012 r. sygn. akt VI P 48/11

I. oddala apelację;

II. umarza postępowanie zażaleniowe;

III. zasądza od powoda J. M. na rzecz strony pozwanej (...) Zakładu (...)w K. **kwotę 2 565 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

Sygn. akt III APa 1/13

Sygn. akt III APz 1/13

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 lipca 2012 r. Sąd Okręgowy w Krakowie oddalił powództwo J. M. przeciwko(...) Zakładowi (...)w K. o zapłatę kwoty 120.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od lipca 2008 r. do czerwca 2009 r. z ustawowymi

odsetkami liczonymi od dnia 1 sierpnia 2009 r. oraz kosztów postępowania. Ponadto zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że J. M. był zatrudniony na stanowisku dyrektora Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Ośrodka (...) w K. od wielu lat w pełnym wymiarze czasu pracy. Niedługo po tym jak został zatrudniony, sam zdecydował, że będzie wykonywał równocześnie obowiązki lekarza. Przyjmował dużą liczbę pacjentów -- około 2.700. Pacjenci byli przez niego przyjmowani zgodnie z ustalonym grafikiem w godzinach rannych jak i po południu, a wielokrotnie także w godzinach wieczornych i w formie wizyt domowych. W okresie od połowy 2001 r. do maja 2006 r. J. M. oprócz wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie otrzymywał co miesiąc premię w wysokości początkowo 70 - 80% a od lutego 2003 r. - 90% wynagrodzenia zasadniczego. W maju 2006 r. jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2.215 zł, zaś premia 1.993,50 zł. Od czerwca 2006 r. jego wynagrodzenie zasadnicze zostało podwyższone do kwoty 6.000 zł, zaś premia wynosiła 600 zł, a od października 2006 r. wynagrodzenie zasadnicze wzrosło jeszcze do kwoty 7.000 zł. Od marca 2007 r. nie otrzymywał premii. Tak ustalone wynagrodzenie otrzymywał w okresie objętym żądaniem. J. M. nie otrzymał od nowego wójta polecenia wykonywania obowiązków lekarza. Wypłata premii wynikała z ustaleń między nim a wójtem i miała rekompensować wykonywanie oprócz obowiązków dyrektora, również obowiązków lekarza. We wcześniejszym okresie miał zawartą umowę w niepełnym wymiarze czasu pracy na wykonywanie obowiązków lekarza. W ostatniej umowie o pracę z 29 września 2006 r. J. M. miał ustalone wynagrodzenie w wysokości 7.000 zł, dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego oraz premię według zasad określonych w zakładowym regulaminie premiowania. (...) Zakład(...)w K. rozwiązał z nim umowę o pracę 3 stycznia 2011 r. bez wypowiedzenia z winy pracownika. J. M. mógł zatrudnić dodatkowego lekarza ogólnego, jednak twierdził, że nie ma takiej potrzeby. Sam nigdy nie miał zastrzeżeń co do sposobu rekompensowania mu pracy jako lekarza. Nie zaprzestał również wykonywać obowiązków lekarza, mimo że nie otrzymywał premii. Przez cały okres zatrudnienia w(...)pracował prywatnie jako lekarz w spółce (...) w M. oraz przyjmował pacjentów jako specjalista (...) w ramach świadczenia usług medycznych na rzecz firmy (...), która wdzierzała pomieszczenia w Ośrodku na swoją działalność, a była filią spółki (...). Wynagrodzenie innych osób zatrudnionych na stanowiskach dyrektora Ośrodka (...), wykonujących równocześnie pracę lekarza i przyjmujących porównywalną ilość pacjentów było niższe niż to, które on otrzymywał.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Strony nigdy nie łączył stosunek pracy, z którego wynikałoby, że powód jest zatrudniony na stanowisku lekarza. Został on zatrudniony na stanowisku dyrektora pozwanego Ośrodka i otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie. Skoro powód sam zdecydował, że zamiast zatrudnić lekarza, będzie wykonywał jego obowiązki, to otrzymywane wynagrodzenie uznać należy za rekompensatę za całą wykonywaną przez niego pracę, zwłaszcza że wykonywanie obowiązków lekarza następowało w godzinach, w których miał świadczyć pracę jako dyrektor. Co istotne, pracował on równocześnie prywatnie, w tym na terenie ośrodka, którym kierował. Ponadto znaczne podwyższenie od czerwca 2006 r. jego wynagrodzenia zasadniczego za pracę kosztem zmniejszenia premii, która wcześniej miała kompensować pełnienie obowiązków lekarza, oznacza, że powód i organ decydujący o jego wynagrodzeniu (wójt) zgodnie zdecydowali, iż ustalona kwota stanowi pełną rekompensatę za wykonywanie przez niego obowiązków służbowych. Potwierdza to fakt, że powód do końca swojego zatrudnienia nie zrezygnował z wykonywania obowiązków lekarza, nawet kiedy nie była mu przyznawana premia. W tej sytuacji domaganie się wynagrodzenia za przyjmowanie pacjentów jako lekarz nie znajduje żadnego uzasadnienia. Ubocznie Sąd pierwszej instancji wskazał, że sposób ustalenia żadanego wynagrodzenia jest całkowicie abstrakcyjny. Powód nie odniósł go do wynagrodzenia lekarza zatrudnionego w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej w ramach umowy o pracę, ale do umów cywilnoprawnych zawieranych z lekarzami, co jest chybione. Co więcej, wystąpił z roszczeniem dopiero w momencie rozwiązania stosunku pracy, kiedy wcześniej nie negocjował wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo. O kosztach postępowania, Sąd orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz .U 2002.163.1348 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód, zaskarżając go częściowo w zakresie punktu I co do kwoty 60.000 zł oraz w całości w zakresie punktu II Wyrokowi temu zarzucił naruszenie prawa materialnego, to jest art. 11 k.p. i art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż nie doszło do nawiązania stosunku pracy z powodem na stanowisku lekarza w pozwanym Ośrodku (...) przez czynności konkludentne; art. 80 k.p. przez przyjęcie, iż powodowi nie należało się dodatkowe wynagrodzenie za wykonywanie obowiązków lekarza jakościowo całkowicie różnych od obowiązków dyrektora ośrodka zdrowia; art. 44 ust. 9 w zw. z ust. 4 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej przez przyjęcie, że powód mógł samodzielnie decydować o wykonywaniu obowiązków lekarza, choć kwestia ta należała do kompetencji organu założycielskiego (...) i powinna być uregulowana w umowie o pracę; art. 150 § 1 k.p. i 151¹ § 1 k.p. przez brak rozważenia możliwości jego alternatywnego zastosowania do sytuacji powoda i przyjęcia, iż za pracę lekarza przysługuje powodowi wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych; a także naruszenie prawa procesowego, to jest art. 236 k.p.c. i art. 217 § 2 k.p.c. poprzez nierozpoznanie wniosku dowodowego o zwrócenie się do (...) Oddział w K. o wydanie dokumentów dotyczących ilości pacjentów przyjętych w okresie od lipca 2008 r. do czerwca 2009 r. przez powoda jako lekarza pozwanego Ośrodka (...) na okoliczność wymiaru i nakładu jego pracy oraz błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, iż powód wykonywał pracę jako dyrektor Ośrodka (...) w K. w tych samych godzinach co wykonywanie zawodu lekarza w tym ośrodku i przez przyjęcie, iż ustalona w umowie z czerwca 2006 r. kwota wynagrodzenia zasadniczego „miała stanowić pełną rekompensatę za wykonywanie obowiązków służbowych przez powoda, wreszcie naruszenie prawa procesowego, a to art. 322 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, choć w realiach niniejszej sprawy ściśle udowodnienie wysokości żądania powoda było niemożliwe lub nader utrudnione. Wskazując na powyższe, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie pkt I poprzez uwzględnienie powództwa do kwoty 60.000 zł i w zakresie pkt II poprzez orzeczenie o zasądzeniu od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 8.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za I instancję, względnie orzeczenie o wzajemnym zniesieniu kosztów procesu w zakresie kosztów zastępstwa procesowego, a zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 3.000 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów procesu (połowy opłaty sądowej) oraz o zasądzenie kosztów procesu za postępowanie apelacyjne, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W ocenie skarżącego, rozważania prawne Sądu pierwszej instancji pomijają ustalenie podstawy prawnej regulującej jego stosunek pracy. W okresie objętym pozwem kwestię tę regulowała ustawa o zakładach opieki zdrowotnej z dnia 30 sierpnia 1991 r. (tekst jedn. Dz.U. 2007 nr 14 poz. 89 ze zm.), w szczególności art. 44 ust. 4 i 9, na mocy których podmiot, który utworzył publiczny zakład opieki zdrowotnej, nawiązując z kierownikiem tego zakładu stosunek pracy, może mu na podstawie tej umowy powierzyć obowiązki związane z udzielaniem świadczeń zdrowotnych. Nie można więc zgodzić się, iż powód mógł samodzielnie zdecydować, czy będzie zatrudniał innego lekarza czy też będzie samodzielnie wykonywał obowiązki związane z udzielaniem świadczeń medycznych. Nadto nie można zawrzeć umowy o pracę z samym sobą, a czynność taka byłaby nieważna *ex lege* (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r. I PZP 7/95, OSNP 1995/18/227). Mimo że z powodem nie zawarto pisemnej umowy o pracę przewidującej możliwość udzielania świadczeń zdrowotnych w tym zakładzie, należy przyjmując, że umowa taka została zawarta w sposób dorozumiany (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 16/10, LEX nr 607243). Świadczy o tym fakt, że powód wykonywał obowiązki lekarza u strony pozwanej, a ta (w osobie wójta gminy K.) godziła się na taki stan rzeczy. Oczywiście jest, że wynagrodzenie przewidziane w pisemnej umowie o pracę dotyczyło tylko zapłaty za pracę świadczoną w charakterze dyrektora ośrodka (...) gdyż powód regularnie otrzymywał dodatkowe premie, które miały mu skompensować wykonywanie dodatkowych obowiązków lekarza. Uzasadniając zarzut naruszenia

art. 80 k.p., skarżący podniósł, że skoro powód wykonywał zarówno pracę dyrektora jak i lekarza, to powinien za obie te prace otrzymać stosowne wynagrodzenie adekwatne do zakresu jego obowiązków i czasu poświęconego na ich wykonanie. Potwierdza to pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 11 lutego 2010 r., sygn. I PK 185/09, M.P.Pr. 2010/8/394), iż pracodawca, który nie ma pisemnej zgody pracownika na wykonywanie dodatkowych obowiązków bez podwyżki, może zostać zmuszony przez sąd do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia. Jednocześnie, wykonywanie obu rodzajów obowiązków w tym samym miejscu i czasie pracy, nie stanowi wystarczającego argumentu dla odmowy wypłacenia pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia za dodatkową pracę. Powód powinien zatem otrzymać dodatkowe wynagrodzenie ze względu na zwiększony zakres obowiązków i konieczność wykonywania zadań o zdecydowanie innym rodzaju niż ustalone w umowie o pracę, zwłaszcza że wykonywał obowiązki lekarza nie tylko w czasie przeznaczonym na wykonywanie obowiązków dyrektora ośrodka (...), przekraczając znacznie swój czas pracy. Powództwo może także znajdować uzasadnienie w treści art. 151 § 1 k.p. i art. 151^{((1))} § 1 k.p., czego Sąd pierwszej instancji w ogóle nie rozważył, mimo że wskazywał na to zebrany materiał dowodowy. Usprawiedliwienia w tym względzie nie stanowi brak podania odpowiedniej podstawy prawnej przez powoda. Sąd pierwszej instancji naruszył również przepisy procesowe, a to art. 236 k.p.c. i art. 217 § 2 k.p.c., nie rozpoznając wniosku dowodowego powoda i zaniechując zwrócenia się do (...) Oddział w K. o wydanie dokumentów dotyczących ilości pacjentów przyjętych przez niego w okresie od lipca 2008 r. do czerwca 2009 r. na okoliczność wymiaru jego czasu pracy jako lekarza i nakładu tej pracy. Dowód ten zaprzeczyłby ustaleniu, że powód wykonywał obowiązki lekarza wyłącznie w czasie pracy przeznaczonym na sprawowanie funkcji dyrektora Ośrodka (...) oraz wykazałby, że zakres jego pracy na stanowisku lekarza przekraczał średnie normy czasu pracy dla pełnego etatu. Sąd pierwszej instancji przyjął zupełnie dowolne ustalenia faktyczne, iż powód wykonywał pracę jako dyrektor Ośrodka (...) w K. w tych samych godzinach co zawód lekarza w tym ośrodku oraz że przewidziana w umowie z czerwca 2006 r. kwota wynagrodzenia zasadniczego miała stanowić pełną rekompensatę za wykonywanie przez niego obowiązków służbowych. Nie znajduje to pokrycia w zgromadzonym materiale dowodowym, w tym w jego harmonogramie dyżurów, który świadczy, że jedynie w charakterze lekarza pracował łącznie 35 godzin i 30 minut tygodniowo. Z ustalonego na podstawie zeznań świadków stanu faktycznego wynika, że pracował po kilkanaście godzin dziennie, gdyż nie tylko przyjmował pacjentów zgodnie z ustalonym grafikiem, co miało miejsce w godzinach rannych i po południu, ale wielokrotnie także poza harmonogramem w godzinach wieczornych, do tego zaś dochodziły wizyty domowe. Nierealne jest przy tym, aby na pełnienie funkcji dyrektora, przy jego rozlicznych obowiązkach, przypadałoby jedynie 4 godziny i 30 minut pracy tygodniowo z pozostałego pełnego wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie. Czas jego pracy przekraczał zatem 40 godzin tygodniowo. Pensja powoda ustalona ostatecznie w umowie z 29 września 2006 r. na kwotę 7.000 zł nie rekompensowała w pełni wykonywania obowiązków służbowych. Z samej treści umowy wynika, że stanowiła ona wynagrodzenie zasadnicze tylko za sprawowanie funkcji dyrektora (...) Ośrodka (...) w K.. Z zeznań powoda i poprzedniego wójta gminy K. nie wynika nic innego. Brak w umowie powierzenia czynności udzielania świadczeń zdrowotnych i odrębnego określenia wynagrodzenia z tego tytułu nie może stanowić podstawy do ustaleń, że powód zobowiązał się do świadczeń dodatkowych niezwiązanych bezpośrednio z funkcją dyrektora (lekarskich) za pensję, którą ustalono tylko za pełnienie funkcji dyrektorskiej. Premie przyznawane przez wójta różniły się natomiast wysokością i były zapewne uzależnione od liczby pacjentów. Nie można więc twierdzić, że kwota 6.000 zł czy też 7.000 zł rekompensowała w całości pracę powoda jako lekarza, skoro nadal dostawał premie, choć w niższej wysokości (np. 600 zł). Ponadto kwota 7.000 zł za wykonywanie funkcji managera ośrodka(...) jest całkowicie adekwatna do tego rodzaju pracy, o czym świadczy fakt, że obecna kierownik Ośrodka (...), niebędąca jednocześnie lekarzem, otrzymuje pensję na podobnym poziomie. Odnosząc się do stwierdzenia Sądu, iż sposób ustalenia

żądanego wynagrodzenia jest abstrakcyjny, skarżący podniósł, że nie istnieją powszechnie obowiązujące stawki zaszeregowania lekarzy zatrudnionych w publicznych zakładach opieki zdrowotnej w ramach umowy o pracę. Kwestia ta podlega indywidualnym uzgodnieniom stron i powinna być kształtowana wedle cen rynkowych. Skarżący obniżył swoje żądanie w apelacji do kwoty 5.000 zł miesięcznie co daje kwotę 60.000 zł rocznie. W jego ocenie kwota ta odpowiada przeciętnym zarobkom lekarzy specjalistów zatrudnionych w publicznych zakładach opieki zdrowotnej i nie stanowi żądania nadmiernego. Wysokości tego roszczenia nie da się ustalić w sposób ścisły, tym bardziej że obowiązki dyrektora zakładu oraz lekarza częściowo się przenikały pod względem czasu i miejsca. Sąd pierwszej instancji miał jednak obowiązek skorzystać z art. 322 k.p.c. Podobne i wyższe zarobki osiągają inni lekarze, wykonujący jednocześnie funkcję kierującego ośrodkiem zdrowia. Ustalenie, iż wynagrodzenie innych kierowników ośrodków zdrowia, wykonujących zawód lekarza, było podobne do osiąganych przez powoda tylko na podstawie zeznań trzech świadków nastawionych negatywnie do powoda uznać należy za sprzeniewierzenie się treści art. 322 k.p.c., gdyż strona pozwana nie przedstawiła dowodów w postaci oświadczeń majątkowych takich osób, zaś przeczą mu oświadczenie majątkowe R. S. za rok 2010 oraz kontrakt menedżerski zawarty w dniu 26 stycznia 2011 r. z D. D. na kierowanie (...) Ośrodkiem (...) w K..

Zażalenie na postanowienie przedmiocie kosztów procesu zawarte w punkcie drugim wyroku wywiodła strona pozwana. Zarzucając naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2002, nr 163, poz. 1348) poprzez określenie kwoty kosztów zastępstwa procesowego poniżej minimalnej stawki, wniosła o zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez podwyższenie zasądzonej z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwoty 2.700 zł do kwoty 3.600 zł i zasądzenie kosztów postępowania zażaleniowego, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Na rozprawie apelacyjnej w dniu 27 lutego 2013 r. strona pozwana cofnęła zażalenie.

W związku z cofnięciem zażalenia, powód wniósł o zasądzenie kosztów postępowania zażaleniowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja okazała się bezzasadna., albowiem Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie niezbędnym dla rozpoznania żądania powoda i prawidłowo zastosował prawo materialne.

Jako podstawę faktyczną swego roszczenia o zapłatę kwoty 120.000 zł powód wskazywał fakt wykonywania poza obowiązkami dyrektora pozwanego(...)Zakładu (...)w K. także obowiązków lekarza w tym ośrodku, przyjmując pacjentów zgodnie z ustalonym przez siebie grafikiem przyjęć. W ocenie apelującego pomiędzy nim a stroną pozwaną, z którą łączyła powoda umowa o pracę na stanowisku dyrektora ośrodka, między stronami doszło do nawiązania kolejnego stosunku pracy na stanowisku lekarza tego ośrodka, wobec czego w myśl art. 80 k.p. powodowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie dochodzonej pozwem (w apelacji ograniczone do kwoty po 5.000 zł miesięcznie) za wykonywanie obowiązków lekarza, będących pracą jakościowo różną od obowiązków dyrektora ośrodka. Jako alternatywną podstawę prawną żądania powód wskazywał, że wykonując na rzecz strony pozwanej pracę zarówno dyrektora ośrodka jak i lekarza , pracował w godzinach nadliczbowych, co rodzi obowiązek zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 150 § 1 k.p. i 151^{((1))} § 1 k.p. W świetle bezspornych w tym zakresie ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego żadna z tak sformułowanych podstaw żądania powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

Nie do zaakceptowania w ocenie Sądu Apelacyjnego jest stanowisko powoda, że w istocie ze stroną pozwaną łączyły go dwa stosunki pracy – jeden, w ramach którego świadczył pracę na stanowisku dyrektora (...) Zakładu (...) w K., zgodnie z umową o pracę z dnia 1 grudnia 1998r. oraz drugi, nawiązany przez czynności konkludentne, poprzez podjęcie i wykonywanie przez powoda na rzecz strony pozwanej pracy w charakterze lekarza tego Ośrodka. W doktrynie i orzecznictwie konsekwentnie wyrażany jest pogląd, że zasadą jest pozostawanie przez pracodawcę i pracownika wyłącznie w jednym stosunku pracy. M.in. w wyroku z dnia 14 lutego 2002r., I PKN 876/00, OSNP 2004/4/60, rozważając zbliżoną do sytuacji powoda sytuację pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na stanowisku lekarza, który następnie został zatrudniony na stanowisko dyrektora miejsko – gminnego ośrodka zdrowia na podstawie powołania i nadal wykonywał obowiązki lekarza w tym ośrodku, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że „w razie wykonywania na rzecz pracodawcy kilku rodzajów pracy podporządkowanej należy domniemywać, że strony łączy jeden stosunek pracy”. W wyroku tym Sąd Najwyższy podkreślił, że zasadą jest pozostawanie stron w jednym stosunku pracy, choćby nawet przedmiotem pracowniczego zobowiązania był rodzaj pracy szeroko określony nazwą kilku zawodów lub specjalności czy funkcji (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 43/97, OSNAPiUS 1997/24/494). W świetle powyższego w stanie faktycznym niniejszej sprawy uznać należało, że strony łączył jeden stosunek pracy, w ramach którego powodowi zostały powierzone obowiązki dyrektora ośrodka zdrowia określone w umowie o pracę z dnia 1 grudnia 1998r., a nadto obowiązki lekarza w tym ośrodku, które powód od nawiązania stosunku pracy wykonywał zgodnie z ustalaniem przez siebie grafikami, przez 32 do 35 godzin tygodniowo, z własnej inicjatywy za zgodą pracodawcy. Zauważyć należy, że w trakcie całego okresu zatrudnienia powoda na tym stanowisku, aż do rozwiązania umowy o pracę, warunki umowy o pracę były kilkakrotnie modyfikowane w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia, przy czym istotna zmiana w tym zakresie nastąpiła od 1 czerwca 2006r., kiedy to w aneksie do umowy o pracę strony ustaliły nowe warunki płacowe przez znaczące podwyższenie dotychczasowego wynagrodzenia z dotychczasowej kwoty 1.800 zł wynagrodzenia zasadniczego z dodatkiem funkcyjnym 900 zł, i dodatkiem stażowym w wysokości 11% oraz wypłacaną uznaniowo premią w wysokości nawet do 90% wynagrodzenia zasadniczego do ustalonej w umowie kwoty 6.000 zł wynagrodzenia zasadniczego z dodatkiem stażowym w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego i premia regulaminową. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego została ponownie podwyższona do 7.000 zł miesięcznie od 29 września 2006r. Przez cały ten czas, aż do rozwiązania z powodem stosunku pracy przez stronę pozwaną bez wypowiedzenia z winy pracownika, powód wykonywał obowiązki lekarza, nie zgłaszając co do tego faktu żadnych zastrzeżeń jak również nie podejmując próby zmiany tego stanu rzeczy poprzez zatrudnienie innego lekarza w ramach swoich kompetencji osoby zarządzającej zakładem pracy. Prawidłowo zatem, uwzględniając całokształt powyższych okoliczności, Sąd Okręgowy przyjął, że powód miał świadomość swoich obowiązków, godził się z ich zakresem a podpisując aneks do umowy o pracę w dniu 29 września 2006r. zgodził się na ustalone w nim warunki wynagrodzenia jako stanowiące ekwiwalent świadczonej przez niego pracy i wynagrodzenie takie otrzymywał w myśl art. 80 k.p. w związku z art. 78 k.p. W ocenie Sądu Apelacyjnego brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że za pracę lekarza powodowi winno przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie. Powołanie się w tym zakresie przez powoda na stanowisku Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia lutego 2010r., I PK 185/09, M.P.Pr.2010/8/394, z którego wynika, że powierzenie pracownikowi dodatkowej pracy, innej rodzajowo niż uzgodniona w umowie o pracę, bez pisemnej zgody tego pracownika może prowadzić do wniosku, że wynagrodzenie wypłacane pracownikowi w okresie, w którym wykonywał równoległe dwa rodzaje pracy, nie było adekwatne do ilości wykonanej przez niego pracy, a zatem nie odpowiadało kryteriom wynagrodzenia godziwego (art. 13 k.p.), należnego za pracę rzeczywiście wykonaną (art. 80 zdanie pierwsze k.p.) jest chybione, albowiem cytowane orzeczenie zapadło w stanie faktycznym dotyczącym pracownika fizycznego, któremu obok pracy uzgodnionej w umowie o pracę, dodatkowo powierzono wykonywanie innej rodzajowo także pracy fizycznej, bez czynienia uzgodnień w zakresie wysokości wynagrodzenia, tymczasem powód był zatrudniony na stanowisku dyrektora ośrodka (...), sam ustalał obsadę pracowników konieczną do zapewnienia właściwego funkcjonowania placówki a nadto, co w ocenie Sądu Apelacyjnego posiada znaczenie zasadnicze, podpisując aneks do umowy o pracę w dniu 29 września 2006r. ustalający warunki finansowe zatrudnienia, wyraził zgodę na ustalone w nim wynagrodzenie za wykonywaną pracę, której rodzaj i rozmiar były mu doskonale znane, i w istocie - w zakresie ilości godzin przyjęć pacjentów – były od niego zależne.

Za bezzasadny uznać należało także zrzut naruszenia art. 44 ust. 9 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej z dnia 30 sierpnia 1991 r. (tekst jedn. Dz.U. 2007 nr 14 poz. 89 ze zm.), obowiązującej w spornym okresie, przez przyjęcie, że powód mógł samodzielnie decydować o wykonywaniu obowiązków lekarza, choć kwestia ta należała do kompetencji organu założycielskiego (...) i powinna być uregulowana w umowie o pracę. W istocie powołany przepis przyznawał podmiotowi, który utworzył publiczny zakład opieki zdrowotnej, uprawnienie do powierzenia w umowie o pracę kierownikowi tego zakładu wykonującego zawód medyczny uprawnień do udzielania świadczeń medycznych w tym zakładzie a ust. 10 tego przepisu dodatkowo określał, że w takim przypadku umowa o pracę winna określać wymiar czasu pracy. Z treści cytowanego przepisu, w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie da się wywieść tezy, iż możliwość udzielenia przez kierownika zakładu opieki zdrowotnej świadczeń zdrowotnych, o jakiej mowa w przepisie, miałyby się odbywać w ramach dodatkowego stosunku pracy. W przypadku powoda do umowa o pracę na stanowisku dyrektora Ośrodka (...) w K., zawarta w dniu 1 grudnia 1998r. nie obejmowała udzielania świadczeń medycznych, jednakże pracę w tym zakresie powód faktycznie wykonywał zgodnie z ustnym porozumieniem, za wiedzą i zgodą strony pozwanej, stąd też należy uznać, że w sposób dorozumiany doszło do rozszerzenia zakresu czynności powoda, obejmujących także wykonywanie obowiązków lekarza. Jak już wcześniej wskazano, przez ponad 10 lat świadczenia pracy na stanowisku dyrektora tego ośrodka, powód nie zakwestionował zakresu swych obowiązków oraz akceptował wysokość otrzymywanego wynagrodzenia, podpisując w dniu 29 września 2006r. aneks do umowy o pracę.

Jakkolwiek Sąd Okręgowy nie zawarł w uzasadnieniu wyroku rozważań w przedmiocie możliwości zastosowania wobec powoda regulacji przewidzianej w art. 151 § 1 k.p. i art. 151¹ § 1 k.p. i przyjęcia, że powodowi przysługiwało wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych, uznać jednak należy, że oddalenie roszczeń powoda nie narusza także powołanych wyżej przepisów. Powód jako dyrektor pozwanego zakładu, był bowiem osobą zarządzającą tym zakładem w rozumieniu art. 128 § 2 pkt.2 k.p., a zatem jego uprawnienie do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zostało wyłączone w świetle art. 151⁴ § 1 k.p.

Uznanie roszczeń powoda za nieuprawnione co do zasady powoduje, że zbędne i bezprzedmiotowe stało się rozważanie prawidłowości wyliczeń powoda co do wysokości żądanego wynagrodzenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do uwzględnienia zarzutów apelacji, co skutkowało jej oddaleniem na podstawie art. 385 k.p.c.

Wobec cofnięcia zażalenia przez stronę pozwaną postępowanie zażaleniowe umorzono na podstawie art. 391§ 2 k.p.c. w związku z art. 297§2 k.p.c.

Orzekając o kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Apelacyjny należną stronie pozwanej na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust.1 pkt 2, §6 pkt 6 i § 13 ust.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163 poz. 1348) kwotę 2.700 zł obniżył o należną powodowi tytułem kosztów postępowania zażaleniowego kwotę 135 zł, ustaloną na podstawie § 13 ust.2 pkt 2 i § 6 ust.2 tego rozporządzenia.