

# WYROK

**W IMIENIU**

**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 17 marca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący- Sędzia:** SO Jolanta Czarnik

**Sędziowie:** SO Monika Kiwiorska – Pająk (spr.), SO Maria Makara

**Protokolant:** st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 17 marca 2014 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa A. Z.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Wałbrzychu

z dnia 06 listopada 2013 r. sygn. akt V P 214/13

I. apelację oddała;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2013r. Sąd Rejonowy w Wałbrzychu oddalił powództwa wniesione przez A. Z. w 10 pozwach z dnia 5 marca 2013roku i 8 kwietnia 2013r. przeciwko pracodawcy (...) spółce z o. o. w W. o wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny w okresie: marzec 2010 – 1951,50zł, czerwiec 2010r. – 1701,20zł, lipiec 2010r – 1961,14zł sierpień 2010r – 1522,82złoty maj 2011r. – 1727,63zł, listopad – grudzień 2011 w kwocie 2344złoty, kwiecień – maj 2010r – 2382,10złoty, listopad – październik 2010r – 2592,07złoty, kwiecień – maj 2012r. – 2.803,85 oraz listopad – grudzień 2012r. – 2568,73 złotych i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1800zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd uznał za bezsporne , iż powódka A. Z. zatrudniona została w (...) Spółka z o. o. w W., od 28 lipca 2008roku, na stanowisku (...) świadcząc pracę w (...) w W., w oparciu o umowy o prace na czas określony, ostatnio na okres od 25.10.2008roku do 30.09.2013roku. Pracodawca ten przejęty został z dniem 8 grudnia 2008roku przez (...) spółka z o.o. w W. i powódka w trybie art.23<sup>((1))</sup>k.p.stała się jego pracownikiem oraz że w łączących strony umowach o pracę

– ostatniej z dnia 24.10 2008 roku - ustalono, iż powódka zatrudniona będzie w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 6 godzin na dobę, przeciętnie 31,5 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w dwumiesięcznym okresie rozliczeniowym nadto, że wymiar czasu pracy na czynności związane z wykonywaniem świadczeń zdrowotnych na rzecz pacjentów wynosi 5 godzin na dobę i przeciętnie 26 godzin 15 minut na tydzień, wymiar dobowy wynosi 6 godzin z czego 1 godzina związana jest z wykonywaniem prac biurowo – administracyjnych.

Bezspornym było także, że ostatnie wynagrodzenie miesięczne powódki – poczynając od 1.01.2009 roku – wynosiło kwotę 3100 złotych a łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem okresu na który został zawarty.

Ponadto Sąd ustalił, że do obowiązków pracowniczych powódki na zajmowanym stanowisku pracy – określonych w umowach o pracę – należało:

- przygotowywanie pacjentów do badań diagnostycznych oraz opieka pielęgniarska nad pacjentami przed, w czasie i po badaniach,
- dozór nad pacjentami w pozostałym zakresie,
- asystowanie lekarzowi w trakcie wykonywania czynności medycznych związanych z badaniem oraz ewentualnymi jego powikłaniami,
- dbanie o bieżące zaopatrzenie w środki lecznicze oraz w niezbędny sprzęt, narzędzia i leki dla pokoiów przygotowawczych i pomieszczeń diagnostycznych,
- czuwanie nad prawidłowością sterylizacji narzędzi i sprzętu,
- dbanie o czystość i przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zgłaszanie usterek sprzętu anestetycznego i braków środków leczniczych,
- prowadzenie na bieżąco dokumentacji medycznej pacjentów ( również w formie elektronicznej ) oraz przechowywanie i archiwizowanie jej.

W (...) w W., które pracowało w godzinach od 8.00 do 20.00 tylko w dni powszednie, zatrudnione były 3 pielęgniarki, pracujące w systemie 3- zmianowym. Pierwsza zmiana trwała od 8.00 do 14.00 i zastępowana była przez drugą zmianę – od 9.00 do 15.00 (niekiedy od 10.00 do 16.00 ), trzecia zmiana rozpoczynała się o 14.00 i kończyła wraz z zamknięciem zakładu. Pracownia (...) w W. przeprowadzała badania tomografii komputerowej oraz rezonansu magnetycznego pacjentów zewnętrznych wcześniej zapisanych lub pacjentów szpitalnych na tzw. Cito, bezpośrednio po dowiezieniu na badanie.

Pielęgniarka rozpoczynająca prace na pierwszej zmianę przygotowywała gabinety, poprzez przeliczenie kontrastów z poprzedniego dnia i uruchomienie pompy kontrastowej, sprawdzenie sprzętu do badania oraz sprzętu specjalistycznego typu defibrylator czy respirator, uruchamianie sprzętu elektronicznego oraz przygotowanie pracowni rezonansu magnetycznego. Następnie sprawdzała listę zarejestrowanych pacjentów i badań jakie mają być im przeprowadzone lub zapoznawała się z dokumentacją pacjenta na cito ze szpitala, w drodze min. przeprowadzenia z nim wywiadu, poczym wzywała pacjentów wg listy. Przy kontraście wkładała pacjenta, układała go na stole, niekiedy podłączała do pompy wstrzykiwacz do kontrastu. O podaniu kontrastu decydował lekarz a podawał go technik radiolog w pomieszczeniu sterowni. Wszystkie te czynności pielęgniarka wykonywała w większości w pomieszczeniu sterowni.

Badania przeprowadzał technik, po uprzednim sprawdzeniu wspólnie z pielęgniarką danych pacjenta – z karty choroby i w drodze wywiadu. Pielęgniarka przygotowywała pacjenta do badania min. odbierając dane dot. uczuleń, pobieranych leków i zgłasza to lekarzowi, doprowadzała pacjenta do aparatu, układała na stole przez odpowiednie ustawienie promieni i odpowiednie ułożenie jego ciała.

W czasie badania tomograficznego pielęgniarka obserwowała jego przebieg na monitorze w sterowni - pomieszczeniu pielęgniarskim - oddzielonym od tego pomieszczenia badań tomografem ołowianymi szybami i drzwiami grubogabarytowymi – wolnym od promieniowania jonizującego. Badanie rezonansem nie skutkuje promieniowaniem jonizującego i wykonywane było w pomieszczeniu usytuowanym w innej części tego samego korytarza. Po zakończeniu badania, odłączała pacjenta od wstrzykiwacza kontrastu, ściągala go ze stołu i informowała o konieczności odczekania 30 minut na poczekalni sprawdzając od czasu do czasu czy tam jest.

Po zakończeniu badania, pielęgniarka wyjeżdżała stołem aparatu tomografu komputerowego i pomagała pacjentowi we wstaniu z łóżka oraz w dojściu do kabiny celem ubrania się.

Pielęgniarki zatrudnione w pracowniach pozwanego W. – pracowni tomografii komputerowej i rezonansu magnetycznego - wykonywały również czynności biurowo administracyjne: wprowadzenie danych pacjenta do komputera, wpisywanie danych pacjenta do książki zabiegowej, wpisywanie elektronicznie wszystkich zabiegów wykonanych pacjentowi oraz zużytych materiałów i sprzętu, które w większości przypadków wprowadzały do systemu po zakończeniu badania przez technika. Po zakończeniu tych czynności zliczały kontrasty pozostawione dla następnej zmiany, sprzątały pomieszczenia pracowni tomografii i rezonansu. Wszystkie te prace wykonywała również powódka A. Z., która dodatkowo miała obowiązek – jak wynika z umowy - zgłaszania usterek sprzętu anestetycznego i braków środków leczniczych.

Wykonywała je na zmianach określonych w harmonogramach pracy sporządzanych przez same pielęgniarki - w późniejszym okresie A. F. - a zatwierdzanych przez kierownika pracowni D. C.. Harmonogramy te sporządzane były z uwzględnieniem potrzeb własnych pielęgniarek w zakresie zmiany, w tym potrzeb A. Z., która pracowała w okresie zatrudnienia u pozwanego również w przychodni na P. lub w ramach własnej działalności gospodarczej. Powódka najczęściej pracowała od godziny 8.00 do 14.00 bądź od 14.00 do 20.00, jednostkowo świadczyła prace na zazębiającej zmianie od 9.00 ( 10.00 ) do 15.00 ( 16.00). Największa ilość pacjentów badana była na zmianie I.

W sytuacji zakończenia badania pacjenta po przepracowaniu 6 godzin pracy, pielęgniarki odbierały sobie 3 godziny wolnego, bez względu na to ile minut faktycznie dłużej pracowały. Powódka, jak i pozostałe 2 pielęgniarki, pełniła również dyżury weekendowe w domu, i w przypadku wezwania telefonicznego do pracy, celem wykonania niespodziewanych badań głównie na zlecenie szpitala, odbierała sobie również wynikające z tego tytułu nadgodziny w formie całego dnia wolnego.

W przypadku badania rezonansem magnetycznym powódka i pozostałe pielęgniarki, proszone były tylko o pomoc w podaniu kontrastu bądź wlewki, robiły to w międzyczasie gdy obsługiwały tomograf. Tylko wyjątkowo asystowały lekarzowi w trakcie wykonywania badań medycznych, gdy coś działo się z pacjentem, podawały wówczas leki lub sprzęt do intubacji.

Sąd uznał, że roszczenia powódki są nieuzasadnione i wskazał na przepis art. 151§1k.p. zgodnie z którym praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, za którą – jak normuje przepis art. 151<sup>1</sup> §1k.p oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości

- 100% - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta będące dla pracownika dniami wolnymi od pracy i w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za prace w niedzielę lub święto,

- 50% za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Czas pracy powódki A. Z. – pracownika służby zdrowia – jest uregulowany odrębnie od przepisów powszechnie obowiązujących, w ustawie o zakładach opieki zdrowotnej z dnia 20.08.1991 roku ( Dz. U. z 2007, Nr 14, poz.89 ) która w art.32g ustępn3 precyzowała, że czas pracy pracowników komórek organizacyjnych ( zakładów, pracowni ): radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej – stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania

jonizującego, oraz fizykoterapii, patomorfologii, histopatologii, cytopatologii, cytodiagnostyki, medycyny sądowej lub prosektoriów – w zakresie stanowisk pracy – jak precyzuje art.32g ustęp5pkt1 cyt. ustawy - w komórkach organizacyjnych: radiologii, radioterapii i medycyny nuklearnej jeżeli do ich obowiązków należy stosowanie w celach leczniczych lub diagnostycznych źródeł promieniowania jonizującego wykonujących badania lub zabiegi, asystujących lub wykonujących czynności pomocnicze przy badaniach lub zabiegach, obsługujących urządzenia zawierające źródła promieniowania lub wytwarzające promieniowanie jonizujące - nie może przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Identycznie reguluje kwestię czasu pracy grupy pracowników do której należy powódka Ustawa z dnia 15.04.2011 o działalności leczniczej, które jednakże w art. 214 ten skrócony czas pracy przewiduje w okresie zamkniętym od 1 lipca 2011 roku do 1 lipca 2014 roku.

Powódka A. Z., co jest bezsporne - zatrudniona była w jednostce pozwanego - (...) w W., który świadczy usługi zdrowotne w zakresie tomografii komputerowej i rezonansu magnetycznego. Pierwszy typ zabiegów związany jest z promieniowaniem jonizującym, tym samym wykonywanie tego typu zabiegów, asystowanie w ich wykonywaniu jak również ich przygotowanie skutkuje zastosowaniem wobec niej skróconej normy czasu pracy do 5 godzin na dobę i 25 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Z bezspornych ustaleń sądu wynika, że powódka i pozwany pracodawcy podpisali umowy o pracę na stanowisku pielęgniarki, ostatnią na czas określony do 30 września 2013 roku w dniu 24.10.2008 roku, w których czas pracy A. Z. określony został na 6 godzin na dobę i przeciętnie 31,5 godzin tygodniowo w przeciętnie 5 – dniowym tygodniu pracy w dwu miesięcznym okresie rozliczeniowym, z tym, że w punkcie 4.2 strony uzgodniły, że wymiar czasu pracy powódki (jak i pozostałych pielęgniarek ) na czynności związane z wykonywaniem świadczeń zdrowotnych na rzecz pacjentów wynosi 5 godzin na dobę i przeciętnie 26 godzin 15 minut na tydzień, pozostała 1 godzina dotyczyła wykonywania prac biurowo – administracyjnych. Powódka podpisała takie umowy bez żadnych zastrzeżeń i przez okres blisko 5 lat pracowała nie zgłaszając żadnych zastrzeżeń w przedmiocie jej ustaleń. Nie miała żadnych wątpliwości, iż sześciogodzinna dobowa norma czasu pracy, dotyczy 5 godzin pracy przy czynnościach strictly pielęgniarskich, związanych ze świadczeniem usług medycznych - zabiegów, pomocą w ich przygotowaniu bądź asyście przy wykonywaniu, przygotowanie materiału, sprzętu i pacjenta do badania; pozostała godzina przeznaczona była na wykonywanie czynności biurowo – administracyjnych, sprowadzających się do prowadzenia dokumentacji medycznej badanych pacjentów zarówno w formie pisemnej jak i elektronicznej, dodatkowo wprowadzenia do systemu komputerowego danych dotyczących przeprowadzonych danemu pacjentowi zabiegów, zużytych narzędzi, materiałów czy środków.

W ocenie sądu czas pracy w wymiarze 5 godzin na dobę, określony w art. 32g ustęp3 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej przewidziany jest i dotyczy wyłącznie prac strictly związanych z wykonywaniem świadczeń zdrowotnych, doprecyzowanych w art.32gustęp5pkt 1: w zakresie stanowisk pracy w komórkach organizacyjnych: radiologii, radioterapii i medycyny nuklearnej jeżeli do ich obowiązków należy stosowanie w celach leczniczych lub diagnostycznych źródeł promieniowania jonizującego wykonujących badania lub zabiegi, asystujących lub wykonujących czynności pomocnicze przy tych badaniach lub zabiegach, obsługujących urządzenia zawierające źródła promieniowania lub wytwarzające promieniowanie jonizujące. Powódka A. Z. takie czynności wykonywała pracując w pracowni tomografii komputerowej i rezonansu magnetycznego w ciągu 5 godzin - tak zostało ustalone w umowach o pracę – świadcząc obowiązki z tym związane na zmianie I – od 8.00 – 14.00 lub II - 14.00 – 20.00. Powódka przygotowywała pacjentów do badania, sprawdzała ich dane, przeprowadzała wywiady odnośnie zazywanych leków czy uczuleń, przygotowywała do kontrastu – o którym decydował lekarz a który stosował technik radiolog, podłączała do pompy wstrzykiwacz do kontrastu, układała do badania. W trakcie badania tomograficznego wykonywała w razie potrzeby rezonans magnetyczny innemu pacjentowi, bądź obserwowała z pomieszczenia sterowni ( pomieszczenia pielęgniarek ) przebieg wykonywanego badania. W razie konieczności pomagała lekarzowi, gdy z pacjentem coś się działo. Po zakończeniu badania tomografem pomagała pacjentowi zejść z łóżka i doprowadzała go do poczekalni, gdzie czekał następny pacjent do badania. Powódka zeznała, że w czasie wykonywania badania realizowała czynności biurowo – administracyjne, co nie znalazło potwierdzenia w zeznaniach słuchanych w sprawie świadków,

głównie kierownika pracowni lek. D. C., która - w ocenie sądu wiarygodnie i bezstronnie zeznała, że czynności biurowo administracyjne mogły być wykonane dopiero po zakończeniu badania danego pacjenta i temu celowi służyła dodatkowa godzina pracy, określona w umowie o pracę. Pracodawca nie ingerował i nie precyzował ścisłego czasu ich realizacji, organizacja pracy na 3 zmianach, zazębianie się zmian pierwszej w godzinach od 9.00 ( niekiedy 10.00 o do 14.00 oraz zmiany II od 14.00 do 15 lub 16, wskazuje, co słusznie podnosi pozwana, iż właśnie te godziny wspólnej pracy, kiedy zapewniona jest opieka medyczna prowadzona przez drugą pielęgniarkę należało wykorzystać na czynności biurowo administracyjne, związane z prowadzeniem dokumentacji medycznej w kartotekach chorobowych i w systemie elektroniczny. Powódka tę ostatnią godzinę winna przeznaczyć na podsumowanie swojego dnia pracy, przez wprowadzenie do dokumentacji i systemu elektronicznego danych obrazujących jaką ilość pacjentów przyjęto w tych 5 godzinach pracy, jakie zabiegi, przy użyciu jakiej maszyny, materiałów czy środków wykonano.

Przewidując 6 -godzinna normę go czasu pracy z rozróżnieniem czasu na czynność stricte medyczne ( przygotowanie, asystowanie i pomoc przy nich ich wykonywaniu ) i czynności biurowo administracyjne pracodawca zapewnił powódce i pozostałym pielęgniarkom wyższe wynagrodzenia. Sposób i warunki realizacji zadań administracyjnych wyłączały istnienie zagrożenia stanowiącego uzasadnienie dla skrócenia norm czasu pracy w pozostałym zakresie.

W ocenie sądu intencją ustawodawcy, przy znacznym ograniczeniu normy dobowej czasu pracy dla określonej kategorii pracowników służby zdrowia, w grupie do której zaliczana jest powódka, było ograniczenie w maksymalnych zakresie szkodliwego oddziaływania na tych pracowników promieniowania jonizującego, a nie w ogóle skrócenie ich czasu pracy. Powódka, w środowisku promieniowania jonizującego nie pracowała dłużej niż 5 godzin dziennie i w zasadzie, we współczesnej dobie, nie była narażona na promieniowanie jonizujące, bo nie przebywała w czasie wykonywania zabiegu tomografii w pomieszczeniu gdzie je realizowano.

Uwzględniając powyższe okoliczności sad oddalił powództwa powódki A. Z. jako - co do zasady – nieuzasadnione.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w oparciu o art. 98k.p.c w związku z §11 ustępnkt 2 i §6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ( Dz. U. Nr 163, poz.1349 z póź. zmianami ) uwzględniając fakt, że powódka przegrała proces i ustalając wartość przedmiotu sprawy jako sumę roszczeń dochodzonych przez nią w poszczególnych pozwach, które połączono do wspólnego rozpoznania.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództw w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje. Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła :

1. rażące naruszenie prawa materialnego poprzez niezastosowanie art.58ust.1k.c. , skutkiem czego było błędne ustalenie , że postanowienia umowne, przewidujące czas pracy 6-godzinny dla pracowników , o których mowa w art.32g ust.5 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej oraz art.214 ustawy o działalności leczniczej są ważne, podczas gdy jako sprzeczne z prawem z mocy ustawy były nieważne,
2. rażące naruszenie prawa materialnego tj. art.128k.p. w zw. z art.32 g ust.5 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej oraz art.214 ustawy o działalności leczniczej, przez przyjęcie, że skrócona norma czasu pracy odnosi się tylko i wyłącznie do zadań opisanych w art.32g ust.5 lit.a podczas gdy dla zastosowania tej normy muszą być spełnione warunki w niej wyrażone kumulatywnie,
3. rażące naruszenie prawa procesowego tj. art.328§2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku , które nie spełnia wymogów określonych w tym przepisie , bowiem nie wyjaśnia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w części dotyczącej oddalenia powództw o zapłatę dodatku 50% za pracę w godzinach wynikających z przekroczenia normy dobowej w dobie pracowniczej, co uniemożliwia dokonanie skutecznej kontroli wydanego orzeczenia w tej części, a które to naruszenie miało istotne znaczenie dla bytu sprawy.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej, według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył:**

apelacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe uwzględniając wszystkie wnioski dowodowe stron, a poczynione w następstwie ustalenia i w konsekwencji rozstrzygnięcie należało uznać za trafne. W związku z powyższym nie można podzielić zarzutów sformułowanych w apelacji. Kluczowa dla rozstrzygnięcia sporu pomiędzy stronami w części dotyczącej żądania wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe z uwagi na ustalony w umowie o pracę czas pracy powódki w wymiarze 6 godzin na dobę z wyszczególnieniem 5 godzin na wykonywanie świadczeń zdrowotnych i 1 godziny na prace administracyjno-biurowe jest interpretacja przepisu art.32g ust.3 i 5 ustawy z dnia 20.08.1991r. o zakładach opieki zdrowotnej / Dz.U. z 2007r., Nr 14, poz.89/ , na którym powódka oparła żądanie. Zgodnie z tym przepisem art. 32g ust.3 pkt czas pracy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni):

1)radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego,

- w zakresie określonym w ust. 5, nie może przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Natomiast zgodnie z art.32 g ust.5 czas pracy, o którym mowa w ust. 3, stosuje się do pracowników na stanowiskach pracy w:

1)komórkach organizacyjnych (zakładach, pracowniach): radiologii, radioterapii i medycyny nuklearnej, jeżeli do ich podstawowych obowiązków należy:

a) stosowanie w celach diagnostycznych lub leczniczych źródeł promieniowania jonizującego, a w szczególności: wykonujących badania lub zabiegi, asystujących lub wykonujących czynności pomocnicze przy badaniach lub zabiegach, obsługujących urządzenia zawierające źródła promieniowania lub wytwarzające promieniowanie jonizujące, lub wykonujących czynności zawodowe bezpośrednio przy chorych leczonych za pomocą źródeł promieniotwórczych, lub

b)prorowadzenie badań naukowych z zastosowaniem źródeł promieniowania jonizującego, lub

c) dokonywanie pomiarów dozymetrycznych promieniowania jonizującego związanych z działalnością, o której mowa w lit. a i b;

Oznacza to, że czas pracy pracowników, którzy pracują w komórkach organizacyjnych (zakładów, pracowni) radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego, fizykoterapii, patomorfologii, histopatologii, cytopatologii, cytodiagnostyki, medycyny sądowej lub prosektoriów, jeżeli do ich podstawowych obowiązków nie należą wymienione wyżej czynności - nie może w przyjętym okresie rozliczeniowym przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień. Nie dotyczy to pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych.

Sąd I instancji prawidłowo w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach osobowych , jak i zeznania świadków oraz stron ustalił, jaki faktycznie był zakres obowiązków powódki przyjmując, że powódka będąc zatrudnioną w jednostce świadczącej usługi zdrowotne w zakresie tomografii komputerowej i rezonansu magnetycznego jedynie w zakresie pierwszego z zabiegów była narażona na działanie promieniowania jonizującego. Ponadto wykonywała szereg czynności głównie administracyjno-biurowych związanych z wykonywanymi badaniami, podczas których na działanie szkodliwych czynników w żaden sposób narażona nie była. Niewątpliwie celem ustawodawcy przy takim uregulowaniu czasu pracy pracowników wykonujących czynności w komórkach organizacyjnych wyżej wymienionych było ograniczenie ich narażenia na szkodliwe czynniki występujące w środowisku pracy. Jednakże ustawodawca nie ograniczył się jedynie do wskazania konkretnej komórki organizacyjnej , w której skrócone normy czasu pracy

występują. Gdyby przepis ograniczał się jedynie do stwierdzeń zawartych w art.32g ust.3 stanowisko powódki mogłoby być uzasadnione. Jednakże ustawodawca wyraźnie wskazał na cel uregulowania w art.32 g ust.5 używając sformułowania, iż taki skrócony czas pracy stosuje się do pracowników zatrudnionych we wskazanych jednostkach „jeżeli do ich podstawowych obowiązków należy” wykonywanie określonych czynności związanych z narażeniem na promieniowanie jonizujące.

Dlatego nie można zgodzić się z zarzutem niezastosowania art.58§1k.c. w związku z art.300k.p. , bowiem zawartej przez strony umowy o pracę , którą powódka bez zastrzeżeń realizowała przez okres kilku lat , w kontekście zakresu obowiązków , nie można uznać za nieważną jako zmierzającą do obejścia obowiązujących przepisów w zakresie czasu pracy.

W świetle powyższego niezasadny jest zarzut naruszenia art.128k.p. w związku z art.32 g ust.5 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej skoro przepis ten zawiera uregulowania szczególne dla pracowników zatrudnionych w określonych komórkach organizacyjnych i wykonujących określone w nim zadania . Bez znaczenia jest również dla oceny zasadności roszczenia powódki przepis art.214 ustawy z dnia 15.04.2011r. o działalności leczniczej / Dz.U. z 2013r., poz.219/ , który wprowadza jedynie dalsze przejściowe stosowanie skróconych norm czasu pracy w okresie od 1.07.2011r. do 1.07.2014r. dla pracowników określonych w art.32g poprzednio obowiązującej ustawy o zakładach opieki zdrowotnej.

W złożonych pozwach powódka zawarła roszczenia o wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych z dwóch tytułów : przekroczenia obowiązującej skróconej normy czasu pracy oraz z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. Należy jednakże zwrócić uwagę, że w każdym z pozwów dochodziła konkretnej kwoty za dany miesiąc lub dwa miesiące , a pozwy nie zawierają żadnych wyliczeń co do kwot z poszczególnych tytułów. Sąd I instancji oddalił powództwa w całości , a z ustaleń Sądu wynika, iż powódka wszystkie obowiązki wykonywała na zmianach określonych w harmonogramach pracy sporządzanych przez same pielęgniarki, a zatwierdzanych przez kierownika pracowni D. C.. Harmonogramy te były sporządzane z uwzględnieniem potrzeb własnych pielęgniarek w zakresie zmiany , w tym potrzeb powódki , która pracowała w okresie zatrudnienia u pozwanej również w Przychodni na P. lub w ramach własnej działalności gospodarczej . Znamienne są w tym zakresie zeznania dyrektora regionalnego strony pozwanej I. B. , która stwierdziła , iż kadry zwracały uwagę na zasady układania grafika, ale zgodziła się na praktykę, która istniała, czego obecnie żałuje. Dlatego teraz grafiki ustalane są zgodnie z kodeksem pracy, to jest na jedną zmianę.

Zarzut apelacji w tym zakresie sprowadza się do zarzutu naruszenia prawa procesowego, to jest art.328§k.p.c. , ale jednocześnie apelacja nie zawiera wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku mimo, że podniesiono w niej, iż uzasadnienie uniemożliwia skuteczną kontrolę wydanego orzeczenia. Obrza art. 328 § 2 k.p.c. może być skutecznym zarzutem apelacji tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie posiada wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera tak kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną. Naruszenie przepisu, określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku sądu (art. 328 § 2 k.p.c.), może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Wbrew zarzutom apelującego uzasadnienie Sądu pierwszej instancji spełnia wymogi z art. 328 § 2 k.p.c. , a ustalenia Sądu w zakresie harmonogramu czasu pracy powódki pozwalają ocenić przesłanki jakimi się kierował oddalając powództwa w całości. W świetle tych ustaleń, gdyby nawet przyjąć naruszenie przepisu art.151§1k.p. w zakresie dobowej normy czasu pracy obowiązującej powódkę, to i tak jej roszczenie należy ocenić jako bezzasadne w świetle art.8k.p. Przepis ten, tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Takim nadużyciem jest żądanie powódki zapłaty wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w związku

z przekroczeniem dobowej normy czasu pracy w sytuacji, gdyż powódka miała wpływ na to, na której zmianie w danym dniu będzie zatrudniona i wybierała zmianę w zależności od własnych potrzeb.

W związku z powyższym Sąd oddalił apelację jako bezzasadną / art.385k.p.c./ i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym na podstawie przepisu art.98k.p.c. w zw. z przepisem art. §11ust.1pkt2 i §6pkt 5 oraz §12ust.1pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu / Dz.U. z 2013r., poz.490/,