



Sygn. akt II PK 277/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)
SSN Zbigniew Myszka
SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. Ł.
przeciwko Szpitalowi [...] w W.
o dodatek za godziny nadliczbowe,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 lutego 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 14 lutego 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód J. Ł. domagał się w swoim pozwie, wniesionym przeciwko
pozwanemu Szpitalowi [...] w W., ustalenia, że umowa o pracę zawarta przez niego
z pozwanym w dniu 1 maja 2012 r. jest umową na czas nieokreślony, a nadto
zasądzenia od pozwanego: odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie w łącznej kwocie 9.469,08 zł; odszkodowania z tytułu naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 3.156,36 zł; kwoty 26.833,96 zł tytułem niewypłaconego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 8 listopada 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami oraz kwoty 3.240 zł tytułem niewypłaconej nagrody jubileuszowej wraz z odsetkami ustawowymi.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2016 r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 21.061,78 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 9 lutego 2015 r. do dnia zapłaty tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.156.36 zł.

Sąd Rejonowy ustalił (w zakresie uwzględniającym zarzuty i wnioski sformułowane w postępowaniu kasacyjnym), że powód w dniu 30 stycznia 2009 r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na okres próbny od dnia 1 lutego 2009 r. do dnia 30 kwietnia 2009 r. Następnie pomiędzy stronami zostały zawarte umowy o pracę na stanowisku portiera, w wymiarze pełnego etatu - w dniu 30 kwietnia 2009 r. na czas określony od dnia 1 maja 2009 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r. oraz w dniu 1 maja 2012 r. na czas określony od dnia 1 maja 2012 r. do dnia 30 kwietnia 2014 r. W dniu 10 czerwca 2014 r. została zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony od dnia 15 czerwca 2014 r. do dnia 14 czerwca 2017 r. W umowie tej dopuszczono możliwość wcześniejszego jej rozwiązania przez każdą ze stron za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. W dniu 24 października 2014 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wynagrodzenie zasadnicze powoda w okresie od dnia 1 maja 2009 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r. wynosiło 1.800 zł, a w okresie od dnia 1 maja 2012 r. do dnia 8 listopada 2014 r. - 1.900 zł. Jego wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło zaś 3.156,36 zł. Wypłata wynagrodzenia u pozwanego była dokonywana do ósmego dnia każdego następnego miesiąca.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że powód w okresie od listopada 2011 r. do listopada 2014 r. pracował (analogicznie jak pozostali portierzy) w wymiarze czasu pracy przedłużonym do 24 godzin na dobę. W okresie tym przepracował łącznie 2.344 godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia wymiaru 12 godzin na dobę, w tym 1664 godziny w porze nocnej oraz 680 godzin w porze dziennej. W okresie od stycznia 2012 r. do listopada 2012 r. powód przepracował łącznie 2.196 godzin nadliczbowych wynikających z przekroczenia wymiaru 12 godzin na dobę, w tym 1560 godzin w porze nocnej oraz 636 godzin w porze dziennej. Hipotetyczna wysokość niewypłaconego mu dodatku za godziny nadliczbowe, tj. za czas powyżej 12 godzin na dobę wynosiła w tym okresie 22.444.72 zł brutto, w tym za okres od stycznia 2012 r. do listopada 2014 r. - 21.061.78 zł brutto.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy przyjął, że powód pracował na stanowisku portiera w systemie równoważnego czasu pracy, w trybie 24-godzinnych dyżurów, przy czym jego wymiar czasu pracy wynosił przeciętnie 40 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym. Sąd pierwszej instancji zaznaczył równocześnie, że funkcjonowanie pozwanego jako podmiotu leczniczego jest objęte przepisami ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, albowiem zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 3 podmiotami leczniczymi są m.in. samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej. Część przepisów tej ustawy należy zaś uznać za stanowiące pragmatyki służbowe, albowiem regulują one stosunek pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, jakim jest pozwany. W związku z tym Sąd Rejonowy ocenił, że zgodnie z art. 5 k.p. do pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym przepisy Kodeksu pracy powinny być stosowane jedynie w zakresie nieuregulowanym przepisami ustawy o działalności leczniczej. Zgodnie z art. 93 ust. 1 tej ustawy, 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. Natomiast czas pracy pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie

może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Uwzględniając te uregulowania, Sąd Rejonowy stwierdził, że powód, pracując na stanowisku portiera, spełniał kryterium zaliczenia go do drugiej z wymienionych grup, tj. do pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych. Przepisy ustawy nie definiują pojęcia pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, w związku z czym ustalenie zakresu tych pojęć wymagało przede wszystkim odniesienia się do ich powszechnego rozumienia, które wskazywało jednoznacznie, że powód, pracując na stanowisku portiera, mieścił się w grupie pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych. Dlatego miały do niego zastosowanie normy określone w art. 93 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej, a więc w przyjętym okresie rozliczeniowym jego czas pracy nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Zgodnie jednak z art. 94 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, w stosunku do pracowników mogą być stosowane rozkłady czasu pracy, w których dopuszczalne jest przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, z zastrzeżeniem art. 93 ust. 3 i 4, to znaczy, że czas pracy pracowników, o których mowa w art. 93 ust. 1, nie może przekraczać przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, a w stosunku do pracowników, o których mowa w art. 93 ust. 2, przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że okoliczność pracy powoda w trybie 24-godzinnych zmian nie była sporna pomiędzy stronami postępowania. Jednak przedłużenie przez pozwanego dobowego wymiaru czasu pracy powoda do 24 godzin na dobę oznaczało, że po 12 godzinach pracy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Przedłużenie przez pozwanego dobowego wymiaru czasu pracy było więc niezgodne z przepisami powszechnie obowiązującymi, a tym samym brak było podstaw do uznania, że dorozumiana zgoda powoda na pracę w takich warunkach uprawniała pozwanego do takiego przedłużenia. Jednocześnie Sąd Rejonowy stwierdził brak podstaw do stwierdzenia, że ustalenie takich warunków pracy było korzystne dla powoda, bowiem obiektywnie praca w wymiarze

wydłużonym do 24 godzin na dobę jest bardzo obciążająca dla organizmu. Ponadto w niniejszej sprawie zostało ustalone, że powód nie czerpał dodatkowych korzyści z takiego wymiaru dobowego czasu pracy, jakie zdaniem pozwanego mieli inni portierzy (np. możliwość pracy u innych pracodawców w takim samym trybie). W tej sytuacji nie było jakichkolwiek podstaw do stwierdzenia, że warunki pracy powoda były bardziej korzystne niż przewidywały to przepisy prawa powszechnie obowiązującego, w związku z czym zastosowanie miały przepisy powszechnego prawa pracy. Przepisy ustawy o działalności leczniczej nie przewidują szczególnych uregulowań dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, stąd zastosowanie winny mieć przepisy ogólne zawarte w Kodeksie pracy. Zgodnie z art. 151 § 1 k.p., 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 zaś pracę w godzinach nadliczbowych. Jeśli zatem przedłużony dobowy wymiar czasu pracy powoda mógł wynosić maksymalnie 12 godzin na dobę, to świadczenie przez niego pracy w wymiarze wyższym niż 12 godzin na dobę należało uznać za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy odwołał się także do regulacji art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p. oraz zauważył, że ilość przepracowanych przez powoda godzin została ustalona w oparciu o przedstawioną przez pracodawcę ewidencję czasu pracy powoda, natomiast wysokość wynagrodzenia powoda wynikała z zawartych umów o pracę. Na podstawie tych danych została więc ustalona wysokość należnego powodowi dodatku, przy czym ustalając wysokość owego dodatku Sąd Rejonowy oparł się na wnioskach wynikających z opinii biegłego.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 14 lutego 2017 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej od wyroku Sądu pierwszej instancji przez obie strony postępowania, zmienił ten wyrok w punkcie I, IV i V w ten sposób, że oddalił powództwo i nie obciążył powoda kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej, a nadto oddalił apelację powoda.

Sąd Okręgowy uznał, że na uwzględnienie zasługiwała apelacja pozwanego, natomiast apelacja powoda jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy nie podzielił ustaleń Sądu pierwszej instancji w zakresie dotyczącym pracy powoda w godzinach nadliczbowych. W opinii Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy w sposób nieprawidłowy dokonał również wykładni przepisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej oraz przepisów Kodeksu pracy, błędnie uznając, że w stosunku do powoda miały zastosowanie przepisy ustawy o działalności leczniczej dotyczące czasu pracy pracowników technicznych (w art. 93 i art. 94 tej ustawy), a nie przepisy Kodeksu pracy dotyczące czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia (art. 137 k.p.). Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji niezasadnie uznał również, że postanowienia zawarte w wewnętrznych regulacjach obowiązujących u pozwanego, dotyczących pracy portierów są mniej korzystne niż ustawa o działalności leczniczej, z uwagi na brak możliwości skorzystania z odpowiedniej ilości godzin odpoczynku po 24 godzinnej zmianie i w konsekwencji tego niezasadnie uwzględnił żądanie powoda o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, stosując art. 151¹ k.p.

Sąd drugiej instancji uzupełnił w związku z tym postępowanie dowodowe, dopuszczając dowód z wyciągów z regulaminów pracy obowiązujących u pozwanego w latach 2012-2014 i ustalając na ich podstawie, że do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia albo ochronie osób mógł być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne było przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, z zastrzeżeniem art. 148 k.p., w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym jednego miesiąca. Sąd Okręgowy stanął więc na stanowisku, że do oceny żądania powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych nie miały zastosowania przepisy ustawy o działalności leczniczej, ale art. 137 k.p., określający czas pracy dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia i ochronie osób.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że powód był zatrudniony w podmiocie leczniczym w rozumieniu ustawy o działalności leczniczej - na stanowisku portiera. Jak wynikało z karty opisu jego stanowiska pracy, celem istnienia stanowiska pracy była ochrona i zabezpieczenia mienia szpitala. Bezsprzecznie powód godził się też na obowiązujący u pozwanego rozkład czasu pracy portierów. Zadania związane z

jego stanowiskiem pracy polegały na zabezpieczaniu i ochronie mienia szpitala oraz dostępu do pomieszczeń przed kradzieżą, uszkodzeniem i innymi skutkami. Z karty opisu stanowiska wynikało także, że do zatrudnionego na stanowisku portiera powoda należało dodatkowo udzielanie informacji, także telefonicznych, na temat lokalizacji oddziałów, godzin odwiedzin pacjentów, kontaktu z lekarzem nadzorującym dyżur w szpitalu, nadzór nad kluczami do pomieszczeń szpitala, obsługa szatni szpitalnej, obsługa oświetlenia zewnętrznego oraz głównych wyłączników mediów dla zachowania bezpieczeństwa w razie awarii, dokonywanie nocnych obchodów budynku i terenu szpitala oraz prowadzenie książki raportów, wykonywanie czynności porządkowych na stanowisku. Podstawowym celem zatrudnienia powoda była zatem ochrona i zabezpieczenie mienia szpitala, a zadania o faktycznie wykonywane przez powoda były z tym związane. Ustawa o działalności leczniczej w żadnym fragmencie nie określa natomiast, do jakiej kategorii pracowników należy zaliczyć pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia. Z art. 93 i art. 94 tej ustawy wynika, że przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę może być zastosowane w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją w stosunku do pracowników: 1) zatrudnionych w podmiocie leczniczym, dla których norma czasu pracy wynosi 7 godzin 35 minut na dobę (art. 93 ust. 1) oraz do pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, dla których norma dobową wynosi 8 godzin (art. 93 ust. 2). W omawianej ustawie brak jest z kolei konkretnych uregulowań prawnych odnośnie do czasu pracy portierów z tej przyczyny, że jej przepisy nie ustalają, do której ze wskazanych kategorii należą portierzy. Tymczasem Kodeks pracy w art. 137 do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób przewiduje w sposób wyraźny możliwość stosowania systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym miesiąca. Zgodnie zaś z art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przy uwzględnieniu racjonalności prawodawcy, wyłączenie uregulowania zawartego w art. 137 k.p. w stosunku do czasu pracy

powoda - zatrudnionego na stanowisku związanym z ochroną mienia - z którego skorzystał pracodawca, wydłużając dobowy wymiar czasu pracy powoda do 24 godzin, musiałoby w sposób wyraźny wynikać z przepisów szczególnych, w tym przypadku z przepisów ustawy o działalności leczniczej. Brak jest zaś podstaw, by zaliczyć stanowisko powoda związane z pilnowaniem mienia do grupy pracowników technicznych, obsługi czy gospodarczych, o których mowa w art. 93, skoro wprost nie wynika to z ustawy. Ponadto ustawodawca, dopuszczając w art. 137 k.p. wydłużony czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu ochrony osób i mienia, nie dokonał rozróżnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, w zależności od tego, czy pracownik zatrudniony do pilnowania mienia i ochrony osób pracuje w podmiocie leczniczym, czy w innej placówce.

W zaistniałej sytuacji dokonana przez Sąd Rejonowy ocena, że powód nie miał możliwości skorzystania z odpowiedniej ilości godzin odpoczynku po 24 godzinnej zmianie była również bezpodstawna. W przypadku powoda zatrudnionego na stanowisku portiera u pozwanego dopuszczalne było przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin. Z załączonych kart ewidencji czasu pracy wynikało z kolei, że powód między 24-godzinnymi zmianami miał co najmniej 2 dni odpoczynku. Pracodawca spełnił zatem obowiązek zapewnienia pracownikowi odpoczynku, o którym mowa w art. 137 k.p. w związku z art. 136 § 2 k.p.

Mając na względzie powyższe rozważania, Sąd Okręgowy uznał apelację pozwanego za uzasadnioną, w związku z czym na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powód J. Ł. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 14 lutego 2017 r., zaskarżając ten wyrok w części (aczkolwiek nie wskazując równocześnie, w jakiej części) i zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

a) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez uzasadnienie wyroku w sposób, który uniemożliwia kontrolę instancyjną podstaw jego wydania, w szczególności przez arbitralne uznanie, że w ustawie o działalności leczniczej „brak

jest konkretnych uregulowań prawnych odnośnie czasu pracy portierów z uwagi na fakt, że przepisy nie ustalają, do której ze wskazanych kategorii należą portierzy”. Jednakże Sąd w żadnym wypadku nie uzasadnia swojej decyzji i podstawy prawnej, która legła u podstaw twierdzenia, że z kolei takie wskazanie wynika w takim wypadku z ustawy Kodeks pracy, zaś stanowisko portiera sprowadzić można do tzw. obszaru „pilnowania mienia lub ochrony osób”, co w przekonaniu skarżącego jest zupełnie niezrozumiałe i niezgodne z wewnątrzzakładowymi źródłami prawa pracy (regulamin pracy w zestawieniu z regulaminem wynagradzania obowiązujące u pozwanego), który to regulamin wynagradzania jednoznacznie wskazuje, że stanowisko „portier” wpisuje się obszar kategorii zaszeregowania zatrudnionych pracowników do tzw. grupy pracowników „gospodarczych i obsługi”, dla których ustawa o działalności leczniczej zastrzega możliwość wydłużenia czasu pracy do 12 godzin;

b) art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c., przez nierozważenie w całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, tj. jedynie pozorne dopuszczenie dowodu z regulacji wewnątrzzakładowych na okoliczność ustalenia ewentualnie możliwego i zgodnego z prawem zastosowania wobec pracowników zatrudnionych na stanowisku „portier” równoważnego czasu pracy w wymiarze do 24 godzin, bez odniesienia się do zaszeregowania pracowników uwidocznionego w tabeli II do regulaminu wynagradzania, który wprost określa, że pracownicy zatrudnieni na tym stanowisku należą do grupy pracowników, przez co uznać należy, że działania Sądu drugiej instancji podczas rozważenia materiału dowodowego, na podstawie którego zostały błędnie zastosowane wprost przepisy Kodeksu pracy, były wybiórcze i dowolne, a tym samym nie odpowiadały prawu,

a także naruszenie prawa materialnego, to jest art. 5 k.p. w związku z art. 9 k.p., art. 137 k.p. oraz art. 93 ust. 2 i art. 94 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej, przez ich niewłaściwe zastosowanie lub niezastosowanie, przez arbitralne przyjęcie, że przepisy ustawy o działalności leczniczej nie określają wprost, do której z kategorii należy zakwalifikować stanowisko portiera, co było konsekwencją pominięcia dyspozycji wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy obowiązujących u pozwanego, które z kolei jednoznacznie stanowią, że stanowisko portiera jest kategorią zatrudnienia w ramach stanowisk „technicznych, obsługi i gospodarczych”,

a przez to błędne przyjęcie, że pozwany był uprawniony do wprowadzenia równoważnego czasu pracy dla tej kategorii pracowników, który został opisany w art. 137 k.p., co w konsekwencji stanowi naruszenie art. 93 ust. 2 oraz art. 94 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w W. do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu, w tym o kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a ewentualnie: w razie uznania przez Sąd Najwyższy, że zarzut naruszenia przepisów postępowania jest nieuzasadniony, o orzeczenie na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. co do istoty sprawy, przez zmianę wyroku Sądu drugiej instancji i utrzymanie w mocy wyroku Sądu pierwszej instancji z modyfikacją, polegającą na zasądzeniu dla powoda kwot stanowiących wynagrodzenie z tytułu pracy w „nadwymiarze” z jednoczesnym orzeczeniem odsetek ustawowych od każdej ze wskazanych w orzeczeniu Sądu pierwszej instancji kwot, jednakże od daty wymagalności każdej z nich, a nie od daty modyfikacji żądania w toku przewodu sądowego, jak również o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów postępowania w pierwszej i drugiej instancji oraz postępowania kasacyjnego; ponadto o przyznanie pełnomocnikowi powoda kosztów pomocy prawnej świadczonej z urzędu na etapie postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, dotychczas nieopłaconych w żadnej części.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Wstępnie wypada zauważyć, że sprawa, w której wystąpił analogiczny problem prawny na tle tożsamego stanu faktycznego, była już przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego, który wyrokiem z dnia 22 lutego 2018 r., II PK 354/16 (OSNP 2018 nr 10, poz. 135) uwzględnił skargę kasacyjną powoda i uchylił zaskarżony przez niego wyrok Sądu drugiej instancji oddalający powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wyrażając przy tym pogląd

prawny, zgodnie z którym czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (portierów) regulują przepisy ustawy z dnia 15 kwietnia 2012 r. o działalności technicznej.

Podzielając ten pogląd, Sąd Najwyższy w obecnym składzie stwierdza zatem, że występujący w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy problem prawny sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy w stosunku do pracownika zatrudnionego w zakładzie leczniczym na stanowisku portiera (do pilnowania mienia i ochrony osób) stosuje się przepisy ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r., o działalności leczniczej (dalej jako ustawa o działalności leczniczej), wprowadzające ograniczenia co do maksymalnego wymiaru czasu pracy pracowników, czy też art. 137 k.p., określający czas pracy dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia i ochronie osób.

Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku opowiedział się za drugim z przedstawionych rozwiązań, uznając, że z uwagi na brak konkretnych uregulowań prawnych w ustawie o działalności leczniczej odnośnie do czasu pracy portierów zatrudnionych w podmiocie leczniczym, należy stosować przepisy Kodeksu pracy dotyczące pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób (art. 137 k.p.).

Sąd Najwyższy, podobnie jak w powołanym wcześniej wyroku z dnia 22 lutego 2018 r., II PK 354/16, uważa jednak to rozwiązanie za błędne. Pojęcie czasu pracy jest zdefiniowane w art. 128 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Stosownie zaś do art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonej pracy za wynagrodzeniem, co należy rozumieć w ten sposób, że wykonuje swoje zobowiązanie, oddając pracodawcy do dyspozycji swój czas, umiejętności i możliwość świadczenia pracy. Wykorzystanie tego świadczenia pracownika należy do pracodawcy i uzależnione jest od jego możliwości organizacyjnych, technicznych czy gospodarczych. Uwzględniając te możliwości, ustawodawca w rozdziale IV działu szóstego Kodeksu pracy wprowadził pojęcie systemu czasu pracy, w tym pojęcie równoważnego czasu pracy. W równoważnym czasie pracy jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy w

niektóre dni, które następnie równoważone jest krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w innych dniach lub dodatkowymi dniami wolnymi od pracy. W sytuacjach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją dobowy wymiar czasu pracy może zostać przedłużony do 12 godzin (art. 135 k.p.). W szczególnych przypadkach ustawodawca dopuścił natomiast możliwość stosowania systemów równoważnych, w których dobowy wymiar czasu pracy przekracza 12 godzin, osiągając poziom 16 lub 24 godzin (art. 136 i art. 137 k.p.). W zależności od charakteru wykonywanej pracy, różny może być zatem maksymalny dobowy wymiar czasu pracy. W konsekwencji, zgodnie z art. 137 k.p., do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Dla zrozumienia określenia „zatrudnienie przy ochronie osób i pilnowaniu mienia” przydatne mogą okazać się definicje zawarte w ustawie z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia. Zgodnie z art. 2 tej ustawy, ochrona osób, to działania polegające na zapewnieniu bezpieczeństwa zdrowia, życia i nietykalności cielesnej, a ochrona mienia (która odpowiada pojęciu pilnowania mienia z Kodeksu pracy), to działania zapobiegające przestępstwom i wykroczeniom przeciwko mieniu, a także przeciwdziałające powstawaniu szkody wynikającej z tych zdarzeń oraz niedopuszczające do wstępu osób nieuprawnionych na teren chroniony. W doktrynie podkreśla się, że systemem tym mogą więc zostać objęci także pracownicy ochrony, dozorczy, portierzy czy konwojenci (por. K. Stefański [w]: Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2016, LEX). Jednocześnie w literaturze zauważa się, że równoważny czas pracy osłabia funkcję ochronną podstawowych norm czasu pracy, dlatego przepisy prawa dopuszczające jego stosowanie, reglamentują granice dobowego wydłużania czasu pracy, rodzaj pracy uzasadniający ich stosowanie oraz długość okresu rozliczeniowego, w ramach którego nastąpić ma zrównoważenie normy tygodniowej (por. M. Nałęcz, A. Patulski, W. Patulski, G. Orłowski, K. Walczak, Prawo pracy, Warszawa 2013, s.125-126).

Wymaga jednakże podkreślenia, że skarżący był co prawda zatrudniony na stanowisku portiera, ale w podmiocie prowadzącym działalność leczniczą. W odniesieniu do pracowników podmiotów leczniczych, szczegółowe uregulowania dotyczące ich czasu pracy zostały natomiast umiejscowione w art. 93-99 ustawy o działalności leczniczej. Zgodnie z przyjętą w tych przepisach ogólną zasadą, czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym maksymalnie 3 miesiące, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień, w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy (art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej). Zasada ta ulega przy tym modyfikacjom w dwóch przypadkach. Po pierwsze, dla pracowników niewidomych, którzy są zatrudnieni na stanowiskach wymagających kontaktu z pacjentami, została określona norma obniżona do wymiaru 6 godzin na dobę i przeciętnie 30 godzin na tydzień, w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 93 ust. 3 ustawy o działalności leczniczej). Drugą grupę stanowią pracownicy techniczni, obsługi i gospodarczy, wobec których ustawodawca zastosował reguły analogiczne do podstawowego wymiaru czasu pracy. Wobec tych pracowników w przyjętym okresie rozliczeniowym czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień, w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy (art. 93 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej). Oznacza to, że ustawodawca wyraźnie wyodrębnił spośród wszystkich pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym pracowników technicznych, obsługi i gospodarczych, wobec których przewidział odmienną regulację czasu pracy (8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu). Wypada również zauważyć, że w sytuacjach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją wymagających wydłużenia dobowych norm czasu pracy, art. 94 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej dopuszcza przedłużenie wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę, z zastrzeżeniem art. 93 ust. 3 i 4. W rozkładach czasu pracy pracowników, o których mowa w art. 93 ust. 1, nie może jednak przekraczać przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, a w stosunku do pracowników, o których mowa w art. 93 ust. 2 - przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Uwzględniając relację przepisów powszechnych do przepisów szczególnych, należy z kolei podkreślić, że przepisy szczególne regulują sytuację niektórych grup pracowników, stając się tym samym podstawowym instrumentem różnicowania ich sytuacji prawnej. Można się oczywiście zastanawiać, czy jest to dostatecznie uzasadnione charakterem danego zatrudnienia, czy warunkami wykonywania pracy określonej grupy pracowników. Przy ocenie sytuacji prawnej danego podmiotu nie można jednak pomijać regulacji szczególnych, zawartych przecież w ustawach, z tego względu, że kształtują one, w sposób odrębny od regulacji powszechnych, prawa i obowiązki danej grupy pracowników. Przepisy szczególne, o których mowa w art. 5 k.p., są przeciwstawieniem określenia „powszechne prawo pracy”. Różnica polega zaś na tym, że prawo szczególne reguluje sytuację danej grupy pracowników, wyodrębnionej ze względu na dział zatrudnienia, branżę czy rodzaj wykonywanej pracy, w sposób odmienny niż czyni to powszechne prawo pracy w zakresie praw i obowiązków danej kategorii pracowników. W doktrynie podkreśla się, że prawo szczególne obejmuje, obok pragmatyk służbowych i pracowniczych, również przepisy regulujące sytuację pracowników innych działów zatrudnienia, w tym akty prawne, które normują jedynie wybrane elementy statusu pracowniczego danej grupy, nawet jeśli całość tego statusu podlega przepisom powszechnym, zwłaszcza Kodeksowi pracy (por. L. Florek, Powszechne a szczególne prawo pracy, [w]: Powszechne a szczególne prawo pracy, L. Florek red., Warszawa 2016, s. 16). Do tej grupy aktów prawnych niewątpliwie można zakwalifikować ustawę o działalności leczniczej w zakresie czasu pracy obowiązującego pracowników podmiotów leczniczych, który został uregulowany w sposób nieco odmienny niż w Kodeksie pracy, ale równocześnie kompleksowo, a więc bez możliwości uzupełnienia go przez zastosowanie przepisów powszechnego prawa pracy.

Na tle analizy przepisów ustawy o działalności leczniczej pojawia się więc jedynie problem, których pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym należy zaliczyć do grupy pracowników technicznych, obsługi oraz gospodarczych. Jego rozwiązania zapewne można jednak poszukiwać w załączniku nr 2 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej, a zwłaszcza – ze względu na formę organizacyjno-

prawną pozwanego, który funkcjonuje jako samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej – w załączniku do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. Wymaga zaś podkreślenia, że w obu wymienionych rozporządzeniach prawodawca podzielił pracowników podmiotów leczniczych według następujących grup: pracownicy działalności podstawowej (pracownicy *stricto* medyczni), pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni oraz pracownicy gospodarczy i obsługi, wymieniając portierów wśród pracowników gospodarczych i obsługi.

Wypada dodać w tym miejscu, że co do zasady akty wykonawcze konkretyzują jedynie to, co zostało rozstrzygnięte w sposób ustawowy. Innymi słowy, ich funkcja sprowadza się do uszczegółowienia tego, co przewiduje (rozstrzyga) ustawa. Przepisy aktów wykonawczych nie mają charakteru przepisów szczególnych w stosunku do przepisów ustawowych, co nie niweluje jednak ich mocy wiążącej. Ich moc wiążąca nie wynika z faktu, że zawierają unormowania bardziej szczegółowe od tych, które mieszczą się w ustawie, lecz z tego, że zostały wydane na jej podstawie. W tym sensie czerpią swoją moc tylko z ustawy oraz wiążą tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to ustawa (por. W. Sanetra, Powszechne i szczególne prawo pracy w aspekcie jego pojmowania, dyferencjacji i systematyzacji, [w]: Powszechne a szczególne prawo pracy, Warszawa 2016, s. 28). Analiza obu powołanych rozporządzeń prowadzi wszakże do wniosku, że dokonane w nich dookreślenie rodzajów stanowisk zajmowanych przez pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych nie wykracza poza delegację ustawową przewidzianą odpowiednio w art. 50 ust. 5 i art. 88 ust. 9 ustawy o działalności leczniczej. Co więcej, jest oczywiste, że skoro w art. 50 ust. 5 ustawy przewidziano, że Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, kwalifikacje wymagane od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach określonych w ust. 1, kierując się bezpieczeństwem pacjentów oraz potrzebą zapewnienia efektywności zatrudnienia, to znajdujące bezpośrednie zastosowanie do pozwanego, wydane na tej podstawie, rozporządzenie z dnia 20 lipca 2011 r. nie tylko mogło, ale wręcz musiało określić

poszczególne rodzaje stanowisk, wskazując kwalifikacje wymagane od pracowników zajmujących te stanowiska.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Najwyższy za nietrafne uznaje stanowisko Sądu Okręgowego, w myśl którego na gruncie ustawy o działalności leczniczej brak jest przesłanek pozwalających zaliczyć stanowisko portiera do grupy pracowników gospodarczych i obsługi. W konsekwencji prowadzi to do wniosku, że powód, zatrudniony na stanowisku portiera, przynależy do grupy pracowników gospodarczych i obsługi, do których mają zastosowanie art. 93 ust. 2 oraz art. 94 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej, co oznacza, że czas jego pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień, w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, a jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją mogą być w stosunku do niego stosowane rozkłady czasu pracy, w których dopuszczalne jest wprowadzenie przedłużenia wymiaru czasu pracy, ale tylko do 12 godzin na dobę. Z tych przyczyn należy przyjąć, że zaskarżony wyrok narusza art. 93 ust. 2 w związku z art. 94 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej, a także pozostałe przepisy powołane w materialnoprawnej podstawie zaskarżenia, przez ich błędną wykładnię.

Nie są natomiast uzasadnione sformułowane w rozpatrywanej skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia przepisów postępowania. W szczególności w sprawie nie doszło do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. W tym zakresie Sąd Najwyższy przypomina, że uzasadnienie wyroku wydanego przez sąd drugiej instancji powinno odpowiadać wymaganiom konstrukcyjnym określonym w pierwszym z wymienionych przepisów, w szczególności powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, jednak w przypadku podzielenia w całości ustaleń faktycznych i oceny dowodów dokonanych przez sąd pierwszej instancji, sąd apelacyjny nie musi ponownie przytaczać tych samych ustaleń i tej samej oceny. Naruszenie przez sąd drugiej instancji art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może więc stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej tylko wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku

nie posiada wszystkich koniecznych elementów konstrukcyjnych, bądź zawiera tak kardynalne braki, które uniemożliwiają kontrolę kasacyjną (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753). Uzasadnienie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego takich braków jednak nie zawiera. To, czy w istocie sprawa została wadliwie, czy prawidłowo rozstrzygnięta, nie zależy od tego, jak zostało napisane uzasadnienie, co znajduje potwierdzenie w art. 398¹⁴ k.p.c., zgodnie z którym Sąd Najwyższy oddala skargę kasacyjną także wtedy, gdy zaskarżone orzeczenie mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971).

Co do zarzutu naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy stwierdza z kolei, że zarzut ten całkowicie uchyla się spod kontroli w postępowaniu kasacyjnym. Przepis art. 227 k.p.c. określa jedynie, jakie fakty są przedmiotem dowodu, stanowiąc, że są to fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Twierdzenie, że powołany przepis został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę, ma więc rację bytu tylko w sytuacji, gdy zostanie wykazane, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, że nie mają one takiego charakteru. Takich zarzutów skarżący jednak nie stawia. Z kolei art. 233 § 1 k.p.c. określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów. Tymczasem, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Wprawdzie przepis ten nie wymienia *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, jednakże nie ulega wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., albowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z dnia 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405, czy też z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366).

Kierując się jednak wcześniej przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.