



Sygn. akt III BP 2/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M.B., A.B., I. D., A.D., U. C., M.D., M.N., I. M.
przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w R.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 lutego 2017 r.,
skargi strony pozwanej o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego
wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 9 września 2015 r., sygn. akt VII Pa .../15,

oddala skargę.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 9 września 2015 r. oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 6 marca 2015 r., którym zasądzono od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w R. na rzecz powódek: M.B. kwotę 860,84 zł z odsetkami, A.B. kwotę 822,23 zł z odsetkami, I. D. kwotę 624,68 zł z odsetkami, A. D. kwotę 528,02 zł z odsetkami, U. C. kwotę 458,67 zł z odsetkami, M.D. kwotę 720,90 zł z odsetkami, M. N. kwotę 1.177,16 zł z odsetkami i I. M. kwotę 491,94 zł z odsetkami.

Sąd odwoławczy zaakceptował poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi powódki zatrudnione u strony pozwanej w charakterze pielęgniarek świadczą pracę w systemie zmianowym, pełniąc 12 – godzinne dyżury od 7.00 do 19.00 albo od 19.00 do 7.00 następnego dnia lub trwające od 7.00 do 14.30. W okresie objętym pozwem stosowany był wobec nich system równoważnego czasu pracy. Zgodnie z art. 46 ust. 2 obowiązującego wówczas u pozwanego regulaminu pracy, w celu realizacji pięciodniowego tygodnia pracy ustalono, że dniami wolnymi od pracy są, z zastrzeżeniem ust. 3 i ust. 5, wszystkie soboty. W myśl art. 46 ust. 3 tego regulaminu, jeżeli z rozkładu pracy wynika, że pracownik będzie pracował w sobotę, należy wyznaczyć mu w tym samym okresie rozliczeniowym inny dzień wolny od pracy. Stosownie natomiast do art. 46 ust. 5 regulaminu, wprowadzenie innych niż soboty dni wolnych od pracy było możliwe, ale po konsultacji pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi. Z § 13 ust. 1 pkt 2 obowiązującego u strony pozwanej regulaminu wynagradzania wynika, że pracownikom wykonującym zawód medyczny – w tym pielęgniarkom, położnym, technikom medycznym – zatrudnionym w systemie pracy zmianowej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 45% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

W harmonogramach pracy do dnia 31 lipca 2011 r. nie były zaznaczane dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy, a pozwany wypłacał powódkom i innym pielęgniarkom dodatki pieniężne za dyżury, które powódki i inne pracownice pełniły w soboty, czyli w dzień określony w regulaminie pracy jako dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy. Uległo to zmianie w

związku z podjęciem przez nowego dyrektora M. Z. decyzji o innym sposobie prowadzenia harmonogramów pracy, a mianowicie, że w przypadku pielęgniarek pełniących dyżur w sobotę, będzie zaznaczany inny dzień wolny od pracy. Z dniem 1 sierpnia 2011 r. zaprzestano w związku z tym wypłacania dodatku za pracę w soboty. Od 1 października 2013 r. obowiązuje u strony pozwanej nowy regulamin pracy, w którym w § 29 określono, że dla pracowników świadczących pracę od poniedziałku do piątku dzień wolny od pracy wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy przypada w soboty, zaś dla pracowników świadczących pracę według harmonogramu także w sobotę dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy jest wyznaczony w harmonogramie.

Sąd drugiej instancji uznał za trafną także ocenę prawną tego stanu faktycznego, podnosząc w szczególności, że art. 46 ust. 2 obowiązującego u pozwanego w spornym okresie regulaminu pracy stanowił, że w stosunku do wszystkich pracowników zatrudnionych we wszystkich systemach i rozkładach czasu pracy dniem wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy jest sobota. Wprowadzenie innych niż soboty dni wolnych od pracy było możliwe, ale po konsultacji pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 46 ust. 5 regulaminu). Ten ostatni przepis nie czyni żadnych wyjątków w stosunku do żadnej grupy pracowników. Przepis art. 46 ust. 3 regulaminu, który strona pozwana uważa za uprawniający do wyznaczania pielęgniarkom innego dnia wolnego zamiast soboty, nie koreluje z ust. 5 art. 46. Z art. 46 ust. 3 regulaminu wynika zatem nakaz udzielenia powódkom dnia wolnego za dyżur w sobotę. Jest to jedynie dodatkowe zabezpieczenie (poza art. 151³ k.p.) udzielenia dnia wolnego od pracy na wypadek pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Przepis ten nie może być podstawą ustalania innego dnia wolnego od pracy zamiast soboty. W treści art. 46 ust. 2 regulaminu pozwany w sposób jednoznaczny wskazał sobotę jako dzień wolny od pracy w celu realizacji przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Wprawdzie przez użycie w ust. 2 art. 46 wyrażenia „z zastrzeżeniem ust. 3 i 5” pracodawca pozostawił sobie pewną elastyczność co do możliwości wprowadzenia innych niż soboty dni wolnych od pracy, jednak treść art. 46 ust. 3 regulaminu, z uwagi na jej ogólny i niejednoznaczny charakter, nie pozwala uznać, że przepis ten wprowadza

wyjątek od zasady, że sobota jest dniem wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy dla wszystkich pracowników. Nie jest to samoistna norma prawna wskazująca alternatywny sposób ustalania innego niż sobota dnia wolnego od pracy. Możliwość skutecznego wyznaczenia innego dnia wolnego od pracy uzależniona była od konsultacji ze związkami zawodowymi (art. 46 ust. 5 regulaminu), a z takiego trybu pracodawca nie skorzystał. Trafnie zatem Sąd Rejonowy uznał, że art. 46 ust. 3 regulaminu nakłada jedynie na stronę pozwaną obowiązek wyznaczenia innego dnia wolnego od pracy za pracę w sobotę będącą dniem wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. W takiej zaś sytuacji za pracę w sobotę powódcom należne jest dodatkowe wynagrodzenie, o którym stanowi art. 99 pkt 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 217) i § 13 ust. 1 pkt 2 regulaminu wynagradzania, tj. 45% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej.

Strona pozwana złożyła skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie:

1. art. 46 ust. 2 regulaminu pracy, przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że art. 46 ust. 2 w swej treści nie wskazuje, że w ust. 3 art. 46 regulaminu znajduje się wyjątek od zasady, że dniami wolnymi od pracy wynikającymi z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy są u skarżącego wszystkie soboty oraz przez przyjęcie, że z przepisu tego wynika, że jedyny przypadek (wyjątek), w którym dniem wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy może być inny dzień niż sobota, został uregulowany w ust. 5 art. 46 regulaminu;

2. art. 46 ust. 2 i 3 regulaminu pracy, przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że z przepisów tych (odczytanych łącznie) wynika, że dla pielęgniarek pracujących w systemie pracy zmianowej normalnie także w niektóre soboty, wszystkie soboty są dniami wolnymi od pracy wynikającymi z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy;

3. art. 46 ust. 3 regulaminu pracy, przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że treść tego przepisu sprowadza się do „oddania”

pracownikowi innego dnia wolnego w zamian za pracę w sobotę, będącą dniem wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy;

4. art. 130 § 2¹ k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie pomimo tego, że w okresie objętym sporem żadne święto nie przypadało na dzień wolny od pracy wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy;

5. art. 130 § 2¹ k.p. w związku z art. 190 ust. 1 Konstytucji RP, przez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie, pomimo że przepis ten został uznany przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodny z Konstytucją;

6. art. 99 pkt 2 ustawy o działalności leczniczej oraz § 13 ust. 1 pkt 2 regulaminu wynagradzania, przez ich błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że z przepisów tych wynika, iż uregulowany w nich dodatek do wynagrodzenia należy się wyłącznie za pracę w soboty ustalone dla wszystkich pracowników w regulaminie pracy jako dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, co oznacza, że dodatek nie należy się pracownikom, którzy pracowali w dniach wolnych ustalonych indywidualnie w harmonogramach poszczególnych pracowników;

7. art. 151 § 1 zdanie drugie oraz art. 151³ k.p., przez ich niezastosowanie w sprawie w sytuacji, gdy Sąd Okręgowy przyjął, że z (odczytanych łącznie) art. 46 ust. 2 i art. 46 ust. 3 regulaminu pracy wynika, iż dla pielęgniarek pracujących w systemie pracy zmianowej, którym w harmonogramie czasu pracy w związku z normalnymi potrzebami pracodawcy wyznaczano pracę w soboty, wszystkie soboty były dniami wolnymi od pracy wynikającymi z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy;

8. art. 9 § 2 k.p., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy Sąd Okręgowy przyjął, że z (odczytanych łącznie) art. 46 ust. 2 i art. 46 ust. 3 regulaminu pracy wynika, iż dla pielęgniarek pracujących w systemie pracy zmianowej, którym w harmonogramie czasu pracy w związku z normalnymi potrzebami pracodawcy wyznaczano pracę w soboty, wszystkie soboty były dniami wolnymi od pracy wynikającymi z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, podczas gdy skutkiem takiej interpretacji tych przepisów regulaminu powinien być wniosek, że art. 46 ust. 2 regulaminu, w zakresie w jakim dotyczył strony przeciwnej, jest mniej korzystny niż art. 151 § 1 zdanie drugie oraz art. 151³ k.p., a

tym samym nie może być zastosowany przy rozstrzyganiu sprawy oraz powinien być wniosek, że art. 46 ust. 3 regulaminu jest mniej korzystny niż art. 151 § 1 zdanie drugie i art. 151³ k.p. i tym samym także nie może być zastosowany przy rozstrzyganiu sprawy;

9. art. 99 pkt 2 ustawy o działalności leczniczej oraz § 13 ust. 1 pkt 2 regulaminu wynagradzania przez ich niewłaściwe zastosowanie pomimo tego, że strona przeciwna w okresie sporu nie pracowała w dniach wolnych od pracy wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Skarżący wniósł o stwierdzenie, że zaskarżony wyrok jest w całości niezgodny z prawem i o zasądzenie od powódek kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 424¹ § 1 k.p.c., można żądać stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego wyroku sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, jeżeli przez jego wydanie stronie została wyrządzona szkoda, a zmiana lub uchylenie tego wyroku w drodze przysługujących stronie środków prawnych nie było i nie jest możliwe.

Zgodnie z ukształtowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku może odnieść zamierzony skutek tylko wówczas, gdy wskazane w niej naruszenie prawa ma charakter kwalifikowany i elementarny. Skarga nie może być rozumiana jako środek prowadzący do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych w odniesieniu do każdego wadliwego wyroku (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 grudnia 2001 r., SK 18/00, Dz.U. Nr 145, poz. 1638). Gdy się zważy, że przy wydawaniu każdego orzeczenia sądowego dokonywana jest wykładnia stosowanego prawa, z istoty swej otwarta na wiele możliwych interpretacji, za niezgodne z prawem można uznać tylko orzeczenie oczywiście sprzeczne z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo takie, które zostało wydane w wyniku wykładni oczywiście błędnej lub wadliwego zastosowania prawa widocznych bez głębszej analizy prawniczej. W związku z tym nie można stwierdzić niezgodności z prawem wyroku opartego na przepisie prawa, którego treść dopuszcza możliwość

różnych interpretacji i gdy za każdą z nich przemawiają uzasadnione argumenty (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 9 marca 2006 r., II BP 6/2005, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 42, z 18 stycznia 2006 r., II BP 1/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 351, z 13 grudnia 2005 r., II BP 3/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 323, z 31 marca 2006 r., IV CNP 25/05, OSNC 2007 nr 1, poz. 17 i z dnia 4 stycznia 2007 r., V CNP 132/06, OSNC 2007 nr 11, poz. 174). Z tego względu niezgodność orzeczenia z prawem powodująca odpowiedzialność odszkodowawczą Państwa musi polegać na oczywistej obrazie prawa; nie jest nią natomiast wybór jednej z możliwych interpretacji przepisów prawa, choćby *a posteriori* okazała się nieprawidłowa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2006 r., I BP 1/06, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 216). Sąd Najwyższy stwierdził także, że niezgodność prawomocnego orzeczenia z prawem może wynikać tylko z oczywistych błędów sądu, spowodowanych rażącym naruszeniem zasad wykładni lub stosowania prawa (wyroki: z 31 marca 2006 r., IV CNP 25/06 oraz z 4 stycznia 2007 r., V CNP 132/06).

W ocenie Sądu Najwyższego, zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego nie może być uznany za sprzeczny z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo wydany w wyniku wykładni oczywiście błędnej lub wadliwego zastosowania prawa widocznych bez głębszej analizy prawniczej. Należy bowiem zgodzić się z Sądem Okręgowym, że art. 46 ust. 3 (odczytywany łącznie z art. 46 ust. 2) regulaminu pracy był w swej treści niejednoznaczny, dopuszczając różne sposoby jego wykładni. Z art. 46 ust. 2 wynikało bowiem stanowczo, że u strony pozwanej dniami wolnymi od pracy wynikającymi z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy są dla wszystkich pracowników wszystkie soboty, a z art. 46 ust. 5, że ustalenia innego dnia wolnego od pracy można dokonać tylko po konsultacjach z zakładowymi organizacjami związkowymi. Przepis art. 46 ust. 3 regulaminu, który należy uwzględnić przy interpretacji art. 46 ust. 2 w związku z użytym tam wyrażeniem „z zastrzeżeniem”, jednoznacznie nie określa, czy ten inny „dzień wolny od pracy”, który należy w danym okresie rozliczeniowym wyznaczyć pracownikowi, jeżeli z jego rozkładu czasu pracy wynika, że będzie pracował w sobotę, jest dniem wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, czy też jedynie dniem wolnym, który pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi za pracę w

dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (por. art. 151³ k.p.). Inaczej rzecz ujmując, z jego treści nie wynika w sposób oczywisty, czy modyfikuje on treść art. 46 ust. 2 w taki sposób, że w odniesieniu do niektórych pracowników (pracujących w soboty zgodnie z rozkładem pracy) wyznaczane są w harmonogramie inne dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, co nie wymaga konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, czy też jedynie stanowi wskazówkę do układania harmonogramu w ten sposób, ażeby za pracę w sobotę (dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy) wyznaczyć pracownikowi inny dzień wolny od pracy w tym samym okresie rozliczeniowym, albowiem wyznaczenie innego niż sobota dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy musiałoby być poprzedzone konsultacjami ze związkami zawodowymi. To że wyklądania art. 46 ust. 2 i art. 46 ust. 3 regulaminu nie jest tak oczywista, jak usiłuje przekonać skarżący, wynika także z tego, że sam twórca tego zakładowego źródła prawa pracy interpretował go różnorodnie, w pewnym okresie traktując rozkładową pracę w soboty jako pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, a w innym okresie nakazując wyznaczanie w harmonogramie innego dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy dla pracowników, którzy według rozkładu pracy mieli pracować w soboty. Sąd Okręgowy wybrał zatem jedną z możliwych interpretacji tych przepisów, co jak już powiedziano, nie jest oczywistą obrazą prawa, a tylko taka mogłaby uzasadniać stwierdzenie niezgodności zaskarżonego wyroku z prawem.

Nie ma też żadnych podstaw do stwierdzenia, że niezgodność z prawem zaskarżonego wyroku wynika z naruszenia art. 151 § 1 zdanie drugie oraz art. 151³ k.p., „przez ich niezastosowanie w sprawie w sytuacji, gdy Sąd Okręgowy przyjął, że z (odczytanych łącznie) art. 46 ust. 2 i art. 46 ust. 3 regulaminu pracy wynika, iż dla pielęgniarek pracujących w systemie pracy zmianowej, którym w harmonogramie czasu pracy w związku z normalnymi potrzebami pracodawcy wyznaczano pracę w soboty, wszystkie soboty były dniami wolnymi od pracy wynikającymi z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy”, czy też art. 9 § 2 k.p., „przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy Sąd Okręgowy przyjął, że z

(odczytanych łącznie) art. 46 ust. 2 i art. 46 ust. 3 regulaminu pracy wynika, iż dla pielęgniarek pracujących w systemie pracy zmianowej, którym w harmonogramie czasu pracy w związku z normalnymi potrzebami pracodawcy wyznaczano pracę w soboty, wszystkie soboty były dniami wolnymi od pracy wynikającymi z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, podczas gdy skutkiem takiej interpretacji tych przepisów regulaminu powinien być wniosek, że art. 46 ust. 2 regulaminu, w zakresie w jakim dotyczył strony przeciwnej, jest mniej korzystny niż art. 151 § 1 zdanie drugie oraz art. 151³ k.p., a tym samym nie może być zastosowany przy rozstrzyganiu sprawy oraz powinien być wniosek, że art. 46 ust. 3 regulaminu jest mniej korzystny niż art. 151 § 1 zdanie drugie i art. 151³ k.p. i tym samym także nie może być zastosowany przy rozstrzyganiu sprawy”. Przedmiotem sporu w sprawie zakończonej zaskarżonym wyrokiem było dodatkowe wynagrodzenie za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Zadaniem Sądu było więc jedynie ustalenie, który dzień był w odniesieniu do powódek takim dniem wolnym od pracy w rozumieniu przepisów zakładowych obowiązujących u strony pozwanej i czy świadczyły one pracę w takim dniu (dniach). Poza kognicją Sądu pozostawało natomiast rozstrzyganie, czy przepisy regulaminu pracy „wymuszając stałe polecenie pracy w niektóre takie dni wolne naruszają zakaz pracy w godzinach nadliczbowych, będących skutkiem pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia, ustanowiony w art. 151 § 1 zdanie drugie k.p. oraz art. 151³ k.p., gdyż praca w takich sobotach nie mieściła się w wyjątkach wskazanych w tych przepisach”, a także, czy takie rozwiązania regulaminowe są mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy dotyczące pracy w godzinach nadliczbowych. Na marginesie można jedynie wskazać, że nie do zaakceptowania jest stanowisko strony skarżącej, z którego zdaje się wynikać, iż nieprzestrzeganie przez pracodawcę przepisów dotyczących zakazu pracy w godzinach nadliczbowych (przez stałe zlecanie wykonywania pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy) powinno faktycznie szkodzić pracownikowi i przynosić bezprawne korzyści pracodawcy. Do tego bowiem sprowadza się twierdzenie skarżącej o naruszeniu art. 9 § 2 k.p. przez zastosowanie art. 46 ust. 2 i art. 46 ust. 3 regulaminu zgodnie z interpretacją Sądu mniej korzystnych dla pracowników niż art. 151 § 1 zdanie

drugie k.p. i art. 151³ k.p. Nie budzi tymczasem wątpliwości, że jeżeli pracownik wykonywał pracę w takim dniu wolnym od pracy, to nawet jeśli nastąpiło to na podstawie przepisów zakładowych mniej korzystnych od przepisów Kodeksu pracy, należy mu się dodatkowe wynagrodzenie przewidziane w art. 99 pkt 2 ustawy o działalności leczniczej i § 13 ust. 1 pkt 2 regulaminu wynagradzania. Logicznie rzecz ujmując, jest to taka sama sytuacja, jak polecenie pracy w godzinach nadliczbowych niezgodnie z przepisami, np. w sytuacjach nieprzewidzianych przez art. 151 § 1 k.p. Nie ma wątpliwości, że jest to praca w godzinach nadliczbowych, a pracownik może żądać za taką pracę zapłaty, choć jest świadczona w warunkach niezgodnych z prawem.

Nie można także podzielić twierdzenia skarżącej, że o niezgodności z prawem wyroku Sądu Okręgowego świadczy naruszenie art. 130 § 2¹ k.p. przez jego zastosowanie. Sąd faktycznie nie stosował bowiem tego przepisu, a odwołanie się do jego treści było jedynie argumentem wspierającym wykładnię gramatyczną art. 46 ust. 2 i art. 46 ust. 3 regulaminu, której niejednoznaczne rezultaty same w sobie wykluczają możliwość uznania wyroku za niezgodny z prawem, o czym już wyżej była mowa.

W takiej sytuacji wyrok Sądu Okręgowego nie jest niezgodny także z art. 99 pkt 2 ustawy o działalności leczniczej i § 13 ust. 1 pkt 2 regulaminu wynagradzania. Skoro bowiem Sąd, wybierając jedną z możliwych interpretacji art. 46 ust. 2 i art. 46 ust. 3 regulaminu pracy, przyjął, że dniami wolnymi wynikającymi z pięciodniowego tygodnia pracy były dla powódek soboty i w niektóre z nich świadczyły pracę, to przyznanie za tę pracę dodatkowego wynagrodzenia przewidzianego w art. 99 pkt 2 ustawy o działalności leczniczej i w § 13 ust. 1 pkt 2 regulaminu wynagradzania było prawidłowym zastosowaniem tych przepisów.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 424¹¹ § 1 k.p.c.).