

Sygn. akt I PK 12/15

POSTANOWIENIE

Dnia 20 października 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa M. L.
przeciwko Specjalistycznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej "M." Spółce z o.o. w O.
o wynagrodzenie za pracę o godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 października 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie
z dnia 18 czerwca 2014 r., sygn. akt VII Pa 88/14,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powódki M. L. na rzecz strony pozwanej Specjalistycznego Zakładu Opieki Zdrowotnej "M." Spółki z o.o. w O. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Chrzanowie wyrokiem z 6 grudnia 2013 r., IV P 70/12, zasądził od strony pozwanej Specjalistycznego Zakładu Opieki Zdrowotnej „M.” Spółki z o.o. w O. na rzecz powódki M. L. kwotę 15.400 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami (punkt I.), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt II.), nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.100 zł (punkt III.) oraz orzekł o kosztach sądowych i kosztach procesu (punkty IV.-V.).

Sąd Rejonowy uznał, że powódka – zatrudniona na stanowisku technika fizjoterapii, od 1 grudnia 2006 r. do 31 stycznia 2011 r. w wymiarze 3/4 etatu – w rzeczywistości zatrudniona była w pracowni fizykoterapii, o której mowa w art. 32g ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm., zwanej dalej ustawą o z.o.z.), ponieważ wykonywała takie zabiegi jak: jonoforeza, diadynamika, prądy tensa, prądy interferencyjne, zabiegi stymulacji, solux, megatronik, zabiegi ultradźwiękami, laserem, przy użyciu pola magnetycznego oraz zabiegi krioterapii. Oprócz tego wykonywała masaże. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu, do podstawowych obowiązków powódki należało kontrolowanie techniki stosowanych zabiegów lub samodzielne wykonywanie zabiegów (art. 32g ust. 5 pkt 2 tej ustawy), a więc do powódki ma zastosowanie norma czasu pracy dla pracowników pracowni fizykoterapii wynikająca z art. 32g ust. 3 ustawy o z.o.z., która nie może przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, a nie zaś określona w art. 32g ust. 1 tej ustawy (tzn. nieprzekraczająca 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym). Zatem, stosownie do przyjętej przez Sąd normy czasu pracy i wymiaru 3/4 etatu, czas pracy powódki nie powinien przekraczać 3 godzin 45 minut na dobę i przeciętnie 18 godzin i 45 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Skoro na polecenie pracodawcy powódka wykonywała zabiegi fizykoterapeutyczne przez ponad 4 godziny dziennie, wliczając zabiegi krioterapii, to znaczy, że pracowała w wymiarze dobowego czasu pracy przekraczającym ustalone normy. Z tego względu, na podstawie art. 151¹ k.p. i art. 32g ust. 3 pkt 2 i 5 ustawy o z.o.z. oraz opinii biegłego, Sąd Rejonowy uznał, że za okres od lutego 2009 r. do końca stycznia 2011 r. powódce przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 15.400,05 zł.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany SP ZOZ, zarzucając błędne założenie, że powódka wykonywała pracę fizykoterapeuty i że w konsekwencji mają do niej zastosowanie normy czasu pracy przysługujące osobie wykonującej pracę w pracowni fizykoterapii, a nie technikowi fizjoterapeucie.

Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z 18 czerwca 2014 r., VII Pa 88/14, zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I. w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za kwiecień, czerwiec, lipiec i październik 2009 r. łącznie kwotę 143,97 zł, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy stwierdził, że strony uzgodniły w umowie o pracę wynagrodzenie w kwocie 900 zł miesięcznie, które było ustalone w odniesieniu do wymiaru czasu pracy powódki, ale przy uwzględnieniu, że jej norma czasu pracy wynosiła 7 godzin i 35 minut na dobę, przeciętnie 37 godzin i 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Czas pracy powódki zatrudnionej w wymiarze 3/4 etatu nie mógł zatem przekraczać 5 godzin i 40 minut na dobę. Przyjęcie takiej normy czasu pracy oznacza, że powódka w rzeczywistości otrzymała normalne wynagrodzenie za wszystkie godziny pracy, gdy pracę tę świadczyła do 5 godzin i 40 minut na dobę. Sąd Okręgowy podkreślił, że dopiero po przekroczeniu tego wymiaru czasu pojawił się problem zapłaty normalnego wynagrodzenia za każdą godzinę przekraczającą ustalony dla powódki wymiar czasu pracy oraz ewentualnego dodatku w zależności od tego jaką normę czasu pracy należało uwzględnić. Z materiału dowodowego wynika, że czas pracy powódki był ustalany w oparciu o dobowy wymiar czasu pracy wynoszący 5 godzin i 40 minut na dobę. Od 2010 r. strona pozwana ustalała grafiki czasu pracy powódki w ten sposób, że jej czas pracy nie przekraczał 5 godzin i 40 minut na dobę. W sporadycznych przypadkach pracy ponad ustalone w grafiku godziny powódka otrzymywała czas wolny bądź dodatkowe wynagrodzenie. Okoliczności faktyczne dowodzą, że w ramach ustalonych godzin pracy powódka wykonywała zabiegi fizykoterapeutyczne, co zajmowało jej około 4 godziny dziennie, zaś przez pozostały czas wykonywała masaże (czyli zabiegi fizjoterapii). Zdaniem Sądu, nawet gdyby uznać, że dopuszczalna norma czasu pracy dla pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni) fizykoterapii nie może przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień z uwagi na ochronę zdrowia stosownie do art. 32g ust. 3 pkt 2 ustawy o z.o.z., to powódka tego czasu nie przekraczała,

gdy uwzględni się czas przeznaczony przez nią na wykonywanie zabiegów fizykoterapeutycznych w ciągu doby.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że powódkę zatrudnioną na stanowisku technika fizjoterapii obowiązywała norma czasu pracy wynosząca 5 godzin na dobę i 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powódka nie była zatrudniona w zakładzie albo pracowni fizykoterapii, lecz w jednostce świadczącej zabiegi fizjoterapeutyczne, w tym zabiegi fizykoterapii, do której pracowników ma zastosowanie norma czasu pracy określona w art. 32g ust. 1 ustawy o z.o.z. Nie ma podstaw do przyjęcia, że czas pracy takich pracowników powinien być taki sam jak pracowników komórek organizacyjnych fizykoterapii. W konsekwencji Sąd uznał, że roszczenie powódki byłoby zasadne tylko w zakresie, w jakim dochodziłoby do przekroczenia normy czasu pracy, która wynosiła dla powódki zatrudnionej na stanowisku fizjoterapeuty 7 godzin i 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin i 55 minut na tydzień (art. 32g ust. 1 ustawy o z.o.z.). Z opinii biegłego wynika, że taka sytuacja miała miejsce w kwietniu, maju, czerwcu i wrześniu 2009 r., a należne z tego tytułu wynagrodzenie wynosiło odpowiednio 15,05 zł, 13,58 zł, 61,20 zł i 54,14 zł – łącznie 143,97 zł. Taką kwotę Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powódki na podstawie art. 151¹ § 1 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach:

1) naruszenia prawa materialnego: a) art. 32g ust. 3 pkt 2 ustawy o z.o.z. w związku z art. 151 § 1 k.p. związku z art. 145 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że praca świadczona przez skarżącą po przekroczeniu 3 godzin i 45 minut na dobę nie była pracą w godzinach ponadwymiarowych oraz że praca świadczona przez nią po przekroczeniu 5 godzin na dobę nie była pracą w godzinach nadliczbowych, a także że skarżąca, do której podstawowych obowiązków należało kontrolowanie techniki stosowanych zabiegów lub samodzielne wykonywanie zabiegów, nie świadczyła pracy fizjoterapeuty tylko fizjoterapeuty z uwagi na to, że nie była zatrudniona w komórce organizacyjnej fizykoterapeutycznej, ale w jednostce świadczącej zabiegi fizjoterapeutyczne, w tym zabiegi fizykoterapii, a tym

samym, że nie obowiązywały ją normy czasu pracy określone w art. 32g ust. 3, lecz w art. 32 g ust. 1 ustawy o z.o.z., b) art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie, że wolą strony pozwanej przy zatrudnianiu skarżącej było powierzenie jej w przeważającej większości czasu pracy wykonywania pracy fizykoterapeuty, czego potwierdzeniem był faktyczny czas wykonywania tego rodzaju czynności, a w konsekwencji nieuwzględnienie, że strona pozwana zatrudniła powódkę na stanowisku fizykoterapeuty, c) art. 18 § 1 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w czasie trwania umowy o pracę skarżąca była zatrudniona na stanowisku fizjoterapeuty, mimo że wykonywane przez nią w przeważającej mierze czynności polegały na kontrolowaniu technik stosowanych zabiegów i na samodzielnym wykonywaniu zabiegów fizykoterapeutycznych, co wyczerpuje zakres przedmiotowy obowiązków fizykoterapeuty; a więc przez nieuwzględnienie zamiaru i woli stron przy zawieraniu umowy o pracę, faktycznego wykonywania obowiązków przez powódkę, a wzięcie pod uwagę tylko dosłownego brzmienia treści stanowiska pracy zapisanego w umowie o pracę,

2) naruszenia przepisów postępowania: a) art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. przez wydanie orzeczenia wbrew zebranemu materiałowi dowodowemu, m.in. przez pominięcie części zebranego materiału w postaci umowy o pracę z 7 grudnia 1998 r. oraz „informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych” z 21 czerwca 2004 r., zgodnie z którym skarżącą zatrudnioną ówczasie w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązywała norma czasu pracy 5 godzin oraz przeciętnie 26-godzinna tygodniowa norma czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem doprowadziło do nieuwzględnienia, że dobową normą czasu skarżącej wynosiła 5 godzin, a nie 7 godzin i 35 minut, b) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez pominięcie wszystkich elementów ustaleń faktycznych, które nie pasowały do z góry założonej tezy, a przez to pominięcie tego, że skarżącą obowiązywała dobową normą czasu pracy 5 godzin oraz przeciętnie 26-godzinna norma czasu pracy w przeciętnie 5 dniowym tygodniu pracy.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do

ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz skarżącej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego oraz postępowania kasacyjnego.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła tym, że „skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, gdyż w przedmiotowej sprawie nastąpiło naruszenie następujących przepisów: art. 382 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c., art. 32g ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej w zw. z art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 145 § 1 kp., art. 18 § 1 k.p. w zw. z art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 kp., art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p, oraz art 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.”. Ponadto w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, sprowadzające się do pytań: 1) czy wobec pracownika wykonującego pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wobec którego na podstawie art. 145 § 1 k.p. powinno się zastosować skrócony czas pracy, należy stosować normę czasu pracy wynikającą z art 32 g ust. 3 pkt 2 ustawy o z.o.z., jeżeli jego stanowisko pracy jest określone jako fizjoterapeuta, a nie fizykoterapeuta, b) czy wykonywanie zawodu fizykoterapeuty musi wynikać wprost z treści umowy o pracę i być objęte zakresem czynności sporządzonym na piśmie, czy także ten rodzaj pracy może być określony w sposób konkludentny przez zlecenie przez pracodawcę prac danego rodzaju osobie posiadającej wymagane uprawnienia zawodowe i przez przystąpienie do wykonywania tych czynności przez pracownika, c) czy art. 32 g pkt. 3 ust. 2 ustawy o z.o.z. ma zastosowanie wyłącznie do tych podmiotów, u których znajduje się wyodrębniona komórka organizacyjna fizykoterapii, czy też także do tych podmiotów, u których ta komórka nie jest wyodrębniona, ale pracownicy wykonują czynności z zakresu fizykoterapii.

W odpowiedzi na skargę pełnomocnik strony pozwanej wniósł o odrzucenie skargi, ewentualnie o jej oddalenie jako oczywiście bezzasadnej oraz o zasądzenie od skarżącej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje

potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi kasacyjnej przez Sąd Najwyższy. Ma to związek z przesłankami badanymi przez Sąd Najwyższy podczas rozważania przyjęcia lub odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w ramach tzw. „przedsądu”. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania powinno zatem koncentrować się na wykazaniu istnienia takiej przesłanki, przy czym treść tego uzasadnienia nie może być jakakolwiek (dowolna), lecz konieczne jest oparcie jej na argumentacji jurystycznej.

1. Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., tj. oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, zobowiązuje skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego takie twierdzenie. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym – w jego ocenie – wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest oczywiście uzasadniona. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący powinien zatem w wywodzie prawnym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającą na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531). Dlatego dla uznania, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona nie wystarcza – jak to czyni skarżący – stwierdzenie, że „skarga jest oczywiście uzasadniona” i ograniczenie się do wyliczenia kilkunastu przepisów, których naruszenia dopuścił się zdaniem skarżącej Sąd w rozpoznawanej sprawie. Nie jest przy tym wystarczające odwołanie się do uzasadnienia podstaw kasacyjnych. Przedstawienie argumentów przemawiających za przyjęciem skargi

kasacyjnej do rozpoznania wraz z uzasadnieniem (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) to zupełnie inne wymaganie konstrukcyjne skargi niż przytoczenie podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienie (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Ponadto – wbrew twierdzeniom skarżącej – zaskarżonemu wyrokowi nie można zarzucić rozumianego w powyższy sposób oczywistego, kwalifikowanego (rzucającego się w oczy, widocznego *prima facie*) naruszenia przepisów powołanych w podstawach skargi kasacyjnej. Należy zwrócić uwagę na ustalenie Sądu Okręgowego, że strony uzgodniły w umowie o pracę wynagrodzenie, które było odniesione do stanowiska technika fizjoterapii i wymiaru czasu pracy powódki przy uwzględnieniu, że obowiązująca ją norma wynosiła 7 godzin i 35 minut na dobę oraz przeciętnie 37 godzin i 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, co oznacza, że ustalone i wypłacane powódce wynagrodzenie odnosiło się do wymiaru 3/4 etatu obejmującego 5 godzin i 40 minut pracy na dobę. Wobec takiego ustalenia Sąd Okręgowy był uprawniony do przyjęcia, że ustalone i wypłacane skarżącej wynagrodzenie odnosiło się do takiego wymiaru czasu pracy, a w konsekwencji – że powódka otrzymała normalne wynagrodzenie za wszystkie godziny pracy, gdy pracę tę świadczyła do 5 godzin i 40 minut na dobę. Dopiero praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Co więcej, jest ona dopuszczalna jedynie w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, LEX nr 1441344). Zgodnie z poglądem utrwalonym w orzecznictwie, pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje dodatek, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., w razie nieustalenia na podstawie art. 151 § 5 k.p. dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy (por. powołany wyżej Sąd Najwyższego z 4 kwietnia 2014 r., I PK 249/13, LEX nr 1441344; postanowienie z 27 marca 2012 r., III PK 77/11, LEX nr 1214595; wyrok z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310).

2. Odnośnie do przedstawionych w skardze kasacyjnej zagadnień prawnych należy stwierdzić, że i one nie spełniają wymagań właściwych dla tej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Dwa pierwsze zagadnienie prawne sformułowane w punktach a) i b) skargi sprowadzają się w istocie do problemu, czy o stanowisku zajmowanym przez pracownika zatrudnionego w warunkach szczególnych świadczy nazwa stanowiska pracy określona przez strony w umowie o pracę, czy też faktyczny zakres obowiązków tego pracownika. Tak postawione zagadnienie prawne było już wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, chociaż na potrzeby uprawnień emerytalnych (do emerytury w wieku obniżonym), a nie roszczeń dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy dał wyraz pogładowi, według którego nazwa stanowiska pracy nie decyduje o charakterze pracy jako wykonywanej w szczególnych warunkach oraz że dla oceny, czy pracownik pracował w szczególnych warunkach, nie ma istotnego znaczenia nazwa zajmowanego przez niego stanowiska, tylko rodzaj powierzonej mu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 3 kwietnia 2014 r., II UK 413/13, LEX nr 1475167; z 10 kwietnia 2014 r., II UK 395/13 LEX nr 1455235, z 8 czerwca 2011 r., I UK 393/10, LEX nr 950426; z 1 czerwca 2010 r., II UK 21/10, LEX nr 619638; z 19 maja 2011 r., III UK 174/10, LEX nr 901652). Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, gdy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub gdy istnieją w piśmiennictwie rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467 i z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). W konsekwencji, według utrwalonego orzecznictwa, nie występuje kolejna potrzeba wyjaśniania tego samego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 23 marca 2011 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575, z 9 marca 2011 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z 24 lutego 2011 r., II PK 274/11, LEX nr 1215146).

Oceniając zagadnienie prawne przedstawione w punkcie c), wstępnie należy zaznaczyć, że zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem

prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, lecz także innych podobnych spraw, dzięki czemu Sąd Najwyższy może ukształtować linię orzecznictwa, dokonać wykładni przepisów prawnych, przyczynić się do rozwoju jurysprudencji. Przedstawienie „istotnego zagadnienia prawnego” uzasadniających wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51). Tymczasem w omawianym punkcie c) skarżąca twierdzi, że „wymaga ustalenia” czy „art. 32g pkt. 3 ust. 2” ustawy o z.o.z. ma zastosowanie wyłącznie do tych podmiotów, u których znajduje się wyodrębniona komórka organizacyjna fizykoterapii, czy też także do tych podmiotów, u których ta komórka nie jest wyodrębniona, ale pracownicy wykonują czynności z zakresu fizykoterapii. Tak sformułowane pytanie stanowi pozorne zagadnienie prawne, ponieważ w rzeczywistości treść powołanego przez skarżącą art. 32g ust. 3 pkt 2 ustawy o z.o.z. (o który jak się wydaje skarżącej chodzi), na tle którego sformułowano zagadnienie prawne, nie budzi jakichkolwiek wątpliwości. Przepis ten stanowi wprost, że „czas pracy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni) fizykoterapii, patomorfologii, histopatologii, cytopatologii, cytodiagnostyki, medycyny sądowej lub prosektoriów – 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”. Jego treść wyraźnie więc wskazuje, że kryterium przyjęcia czasu pracy w obniżonym wymiarze w stosunku do czasu pracy, o którym mowa w art. 32g ust. 1 tej ustawy, jest zatrudnienie w komórkach organizacyjnych (zakładach, pracowniach) m.in. fizykoterapii. Takie samo kryterium zostało utrzymane w art. 214 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 618 ze zm.), która weszła w życie 1 lipca 2011 r., w miejsce ustawy o z.o.z. Przepis ten

stanowi, że w okresie od 1 lipca 2011 r. do 1 lipca 2014 r. czas pracy pracowników komórek organizacyjnych (z zakładów, pracowni) m.in. fizykoterapii, nie może przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Z kolei oceniając zagadnienie przedstawione w punkcie c) w kontekście istnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) – co może sugerować sposób sformułowania przez skarżącą problemu zawartego w tym punkcie skargi – to należy stwierdzić, że dla spełnienia wymagań tej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) konieczne jest wykazanie, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości (z wyjaśnieniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź że jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151 i z 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231). W skardze brak jednak takiego wyводу.

Niezależnie jednak od wątpliwości do co zakwalifikowania problemu sformułowanego w punkcie c) skargi w kontekście przesłanek wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., należy stwierdzić, że według utrwalonego orzecznictwa, rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (por. np. postanowienia Sądu Najwyższego: z 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

