



Sygn. akt II PK 354/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa M. K.
przeciwko Szpitalowi Specjalistycznemu im. (...) SP ZOZ w W.
o odszkodowanie z tytułu nierównego traktowania, wynagrodzenie za pracę w
godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 lutego 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 28 lipca 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W., pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2016 r. zasądził od Szpitala Specjalistycznego im. (...) SP ZOZ w W. na rzecz M. K. kwoty wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za okres od kwietnia 2012

r. do grudnia 2014 r., szczegółowo opisane w pkt 1 orzeczenia, oddalając powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), nadając wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.929,98 zł Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. K. był pracownikiem Specjalistycznego Szpitala im. (...) SP ZOZ w W. od dnia 1 czerwca 2009 r. do dnia 31 sierpnia 2009 r., na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umów na czas określony: od dnia 1 września 2009 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. i od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2014 r., na stanowisku portiera, w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jego obowiązków należało między innymi zabezpieczenie i ochrona mienia pozwanego, udzielanie informacji (także telefonicznych) na temat lokalizacji oddziałów, godzin odwiedzin pacjentów, kontaktu z lekarzem nadzorującym dyżur w szpitalu - z wyjątkiem informacji o stanie zdrowia pacjentów, nadzór nad kluczami do pomieszczeń. Portierzy u pozwanego pracodawcy świadczyli pracę w równoważnym systemie czasu pracy, w 24 godzinnych zmianach bez zachowania 11 godzinnego odpoczynku dobowego. Między zmianami pracownicy mieli 3-4 dni wolne. Tygodniowa norma czasu pracy wynosiła przeciętnie 40 godzin w miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Z ustaleń Sądu Rejonowego dokonanych na podstawie dowodów z dokumentów, przesłuchań świadków oraz stron, jak również opinii biegłego z zakresu rachunkowości, wynikało, że w okresie od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. doszło do przekroczenia maksymalnego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy normy dobowej, a powód powinien otrzymać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 22.715 zł brutto. Mając powyższe na uwadze, Sąd pierwszej instancji uwzględnił częściowo powództwo M. K. W uzasadnieniu wskazał, że ze względu na specyfikę działalności pracodawcy, należy odwołać się do regulacji zawartych w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2011 r. Nr 112, poz. 654, dalej ustawa o działalności leczniczej albo ustawa). Z tego względu, stosownie do 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. W rozkładach czasu pracy pracowników,

o których mowa w art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej, 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 ustawy - przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Okres rozliczeniowy, o którym mowa w ust. 1, nie może być dłuższy niż miesiąc. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy. Rozkład czasu pracy powinien być stosowany na podstawie harmonogramów pracy ustalanych dla przyjętego okresu rozliczeniowego, określających dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy oraz dni wolne od pracy. Sąd ten przyjął, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z art. 151 § 1 k.p. Podstawę do obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określone stawką godzinową lub miesięczną (art. 151¹ § 3 k.p.). W przypadku, gdy zaś wynagrodzenie zostanie wypłacone po terminie, pracownik ma prawo do odsetek za opóźnienie (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Ponadto, Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do uznania zasadności zarzutów powoda dotyczących dyskryminowania jego osoby.

Sąd Okręgowy w W., uwzględniając apelację strony pozwanej, wyrokiem z dnia 28 lipca 2016 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w pkt 1, 3, 4, 5, 6 w ten sposób, że oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa prawnego, w pkt II orzekł o zwrocie przez powoda na rzecz pozwanego kwoty 2.929,98 zł tytułem spełnionego świadczenia, a w pkt III odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa prawnego pozwanego w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy nie podzielił ani ustaleń Sądu I instancji, że w przypadku powoda doszło do przekroczenia maksymalnego 12 godzinnego wymiaru czasu pracy (normy dobowej), ani dokonanej przez ten Sąd oceny prawnej, z której wynika, że obowiązujące u pozwanego regulacje wewnętrzne, dotyczące czasu pracy portierów, są mniej korzystne niż ustawa o działalności leczniczej, przez co z

mocy art. 18 § 2 k.p. roszczenia powoda dotyczące wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, co do zasady, znajdują uzasadnienie w art. 93 i art. 94 ustawy o działalności leczniczej.

Sąd drugiej instancji uzupełnił postępowanie dowodowe przez dopuszczenie dowodu z wyciągów z regulaminu pracy, obowiązującym w pozwanym Szpitalu i kart pracy powoda. Sąd ten przyjął, że zgodnie z pkt 4 regulaminu pracy do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia albo ochronie osób, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, z zastrzeżeniem art. 148 k.p., w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym jednego miesiąca. Przy czym, zgodnie z pkt 5 regulaminu, pracownikowi przysługuje bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidywanego w art. 133 k.p. Sąd Okręgowy stwierdził, że do oceny żądania powoda, to jest do zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie mają zastosowania przepisy ustawy o działalności leczniczej, z tego względu, że w przedmiotowej ustawie brak jest konkretnych uregulowań prawnych odnośnie do czasu pracy portierów z uwagi na fakt, że przepisy ustawy nie ustalają, do której z wymienionych w art. 93 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej, kategorii pracowników należą portierzy. Tymczasem Kodeks pracy (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 z art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Powyższy wyrok w całości zaskarżył skargą kasacyjną pełnomocnik powoda, zarzucając naruszenie prawa materialnego:

- art. 93 ust. 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r., o działalności leczniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 217), przez jego błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe przyjęcie, że stanowisko, na którym był zatrudniony

powód, nie należy do żadnej z wymienionych w tym przepisie kategorii pracowników;

- art. 137 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, zamiast przepisu art. 94 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej i w konsekwencji przyjęcie, że w przypadku powoda zatrudnionego na stanowisku portiera dopuszczalne było przedłużanie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin;

- art. 9 § 2 k.p., przez jego pominięcie w sytuacji, gdy obowiązujący u pozwanego regulamin pracy w zakresie czasu pracy portierów zawierał postanowienia mniej korzystne niż ustawa o działalności leczniczej.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się trafna, co obliguje do uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W.. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej może być naruszenie prawa materialnego (pkt 1) lub przepisów postępowania (pkt 2). Jednak w tym drugim przypadku zarzuty skargi kasacyjnej są skuteczne, jeżeli uchybienie przepisom postępowania mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozagę jedynie nieważność postępowania. Granice podstaw kasacyjnych wyznaczone są przez sposób ujęcia przytoczonych w skardze kasacyjnej przepisów prawa, których naruszenie zarzuca się zaskarżonemu wyrokowi, oraz ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Spór w sprawie sprowadza się wyłącznie do kwestii materialnoprawnych, gdyż stan faktyczny nie implikuje rozbieżności, co oznacza, że wiąże przy ocenie prawa materialnego. O prawidłowym albo nieprawidłowym zastosowaniu prawa materialnego można więc mówić dopiero wówczas, gdy ustalenia stanowiące podstawę wydania zaskarżonego wyroku pozwalają na ocenę tej kwestii. Zastosowanie lub niezastosowanie danego przepisu prawa materialnego jest

bowiem pochodną ustaleń faktycznych.

Istota sporu została celnie zdiagnozowana przez Sąd Okręgowy. Problem sprowadza się do ustalenia, 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 opowiedział się za rozwiązaniem, 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.). Z tak zaprezentowanym kierunkiem wykładni nie można się zgodzić.

Rozważania szczegółowe należy poprzedzić uwagami natury ogólnej. 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. Wychodząc zaś naprzeciw wskazanym wymogom rynkowym, 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 zatem od charakteru wykonywanej pracy, różny może być 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2213). Zgodnie z art. 2 tej ustawy ochrona osób, to działania polegające na zapewnieniu bezpieczeństwa zdrowia, życia i nietykalności cielesnej, zaś 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 (zob. K. Stefański w: Kodeks Pracy. Komentarz, K.W. Baran red. 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).

Natomiast, na gruncie spornej sprawy, powód zatrudniony był co prawda na stanowisku portiera, jednakże w podmiocie prowadzącym działalność leczniczą, to jest w Szpitalu Specjalistycznym im. (...) SP ZOZ w W.. W odniesieniu zaś do pracowników podmiotów leczniczych, szczegółowe uregulowania dotyczące ich czasu pracy umiejscowione zostały w art. 93-99 ustawy o działalności leczniczej.

Zgodnie z przyjętą we wskazanych przepisach ogólną zasadą, czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, w przyjętym okresie rozliczeniowym maksymalnie 3 miesięcy, 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). Powyższa zasada doznaje jednak modyfikacji w dwóch przypadkach. Po pierwsze, dla pracowników niewidomych, którzy zatrudnieni są na stanowiskach wymagających kontaktu z pacjentami została określona norma obniżona w wymiarze 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, przeciętnie 40 godzin w tygodniu).

Mając na uwadze relację, przepisów powszechnych i przepisów szczególnych należy 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 odrębny od regulacji powszechnych sposób, prawa i obowiązki danej grupy pracowników. Przepisy szczególne, o których mowa w art. 5 k.p. są przeciwstawieniem określenia „powszechne prawo pracy”. Różnica polega 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 niewątpliwie można zakwalifikować ustawę o działalności leczniczej w zakresie czasu pracy pracowników podmiotów leczniczych.

Na tle analizy przepisów ustawy o działalności leczniczej pojawia się pytanie, których pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym należy zaliczyć do grupy pracowników technicznych, obsługi oraz gospodarczych. Odpowiedzi można 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 304) oraz w załączniku 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 (Dz.U. z 2011 r. Nr 151, poz. 896). Mając na uwadze wymienione powyżej rozporządzenia, ustawodawca podzielił pracowników podmiotów leczniczych według następujących grup: pracownicy działalności podstawowej (pracownicy *stricte* medyczni), pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni oraz pracownicy gospodarczy i obsługi. W obu rozporządzeniach wśród pracowników gospodarczych i obsługi wskazani zostali portierzy.

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. Co prawda, ich moc wiążąca nie wynika z faktu, że zawierają unormowania bardziej szczegółowe od tych, które mieszczą się w ustawie, lecz dlatego, że wydane zostały na jej

podstawie - i 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, L. Florek red., Warszawa 2016, s. 28).

W celu usystematyzowania prowadzonej analizy, należy podkreślić, że jedynie drugie z wymienionych rozporządzeń będzie miało bezpośrednie zastosowanie w spornej sprawie, z racji na formę organizacyjno-prawną pracodawcy. Szpital Specjalistyczny im. (...) w W. jest, zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy o działalności leczniczej, podmiotem leczniczym funkcjonującym w formie samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej. Z tego względu wiążące będzie 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. Natomiast rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników podmiotów leczniczych działających w formie jednostki budżetowej można odczytywać jedynie jako uzupełnienie dla określenia przynależności pracowników zatrudnionych na stanowiskach portierów do grupy pracowników gospodarczych i obsługi. Systematyka użyta w przedmiotowym rozporządzeniu w celu określenia przynależności pracowników do danej grupy (kategorii) jest bowiem tożsama.

Mając na uwadze powyższe, nie można się zgodzić ze stanowiskiem Sądu Okręgowego w W., że 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 zastosowanie ma art. 93 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej, zgodnie z którym, 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. Tym samym doszło do naruszenia art. 93 ust. 2 ustawy o działalności leczniczej przez jego błędną wykładnię.

Rację ma również skarżący, wskazując na niewłaściwe zastosowanie art. 137 k.p. przez błąd w podciągnięciu ustalonego stanu faktycznego pod abstrakcyjny stan faktyczny, zawarty w tej normie prawnej. Na marginesie, wobec przedstawionych argumentów, należy odnieść się do podstawy naruszenia art. 9 § 2 k.p. Przepisy szczególne mogą być mniej korzystne niż przepisy powszechnego prawa pracy. Źródła autonomicznego prawa pracy (porozumienia zbiorowe, regulaminy, statuty) są przedłużeniem prawa ustawowego i nie mogą być mniej korzystne niż przepisy tego prawa. W takiej sytuacji są one nieważne, a zamiast nich stosuje się przepisy ustawowe (por. art. 9 § 2 k.p. w zw. z art. 18 § 2 k.p.).

Summa summarum, uznając skargę kasacyjną za uzasadnioną, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

r.g.