

## POSTANOWIENIE

Dnia 7 października 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Ewa Stryczyńska

w sprawie z powództwa A. M. i W. L.  
przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w S.  
o przywrócenie do pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 7 października 2025 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie  
z dnia 2 sierpnia 2024 r., sygn. akt VII Pa 177/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od Zespołu Opieki Zdrowotnej w S. na rzecz powódek A. M. i W. L. po 240,00 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia orzeczenia zobowiązanemu do dnia zapłaty.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie wyrokiem z 31 lipca 2023 r. w sprawie z powództwa W. L. i A. M. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w S. o przywrócenie do pracy przywrócił powódki do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz każdej z powódek tytułem zwrotu kosztów zastępstwa

procesowego kwotę 180 zł wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, a także nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie kwotę 2.287 zł tytułem opłaty od pozwu, od ponoszenia której powódki były ustawowo zwolnione.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że Zespół Opieki Zdrowotnej w S. jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej. A. M. jest zatrudniona w Zakładzie Opieki Zdrowotnej w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pielęgniarki specjalistki na Bloku Operacyjnym. Powódka ta 23 czerwca 2022 r. uzyskała tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa.

Powódka W. L. jest zatrudniona w Zakładzie Opieki Zdrowotnej w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pielęgniarki specjalistki w Ośrodku Dializoterapii. 30 czerwca 2022 r. uzyskała tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa.

Do 30 czerwca 2022 r. A. M. i W. L. otrzymywały wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.190 zł, przy uwzględnieniu współczynnika pracy na poziomie 0,81, przypisanego do pozycji 8 załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. w sprawie sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2139 ze zm., dalej zwana „ustawą z 8 czerwca 2017 r.”). Do tej grupy, zgodnie z obowiązującym wówczas brzmieniem załącznika do ustawy, zaliczano pielęgniarki albo położne, które uzyskały tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, albo pielęgniarki z tytułem zawodowym licencjat albo magister pielęgniarstwa albo położne z tytułem zawodowym licencjat albo magister położnictwa. Wejście w życie ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 1352; dalej zwana „ustawą z 26 maja 2022 r.”), spowodowało zmianę załącznika, w którym określone zostały grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, jak

również zmieniona została wysokość współczynnika pracy przypisanego do danej grupy zawodowej. W szczególności brak było analogicznego, jak we wcześniejszym rozporządzeniu, zapisu dotyczącego zaszeregowania pielęgniarek i położonych posiadających wyższe wykształcenie.

Powódki w pismach z 14 i 15 września 2022 r. wezwały Zakład Opieki Zdrowotnej w S. do prawidłowego zaszeregowania ich wynagrodzenia przy zastosowaniu współczynnika pracy 1,29 w 2 grupie. Pracodawca odmówił jednak uwzględnienia ich wniosku. W dniach 17 października 2022 r. i 3 listopada 2022 r. powódki otrzymały wypowiedzenia warunków umów o pracę w zakresie pracy i płacy z okresem wypowiedzenia wynoszącym trzy miesiące. Po upływie okresu wypowiedzenia powódkom zostały zaproponowane nowe warunki pracy i płacy. Nowe wynagrodzenie zasadnicze ustalone zostało na kwotę 5.780 zł brutto. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano obowiązek ustawowy określony w art. 5a ustawy z 8 czerwca 2017 r., wynikający z nowelizacji ustawą z 26 maja 2022 r., w związku z przypisaniem do grupy zawodowej określonej w załączniku z uwzględnieniem kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku.

Sąd Rejonowy zauważył, że przepis ten nakładał na pozwaną obowiązek określenia, do której grupy zawodowej zostały zaliczone zajmowane przez powódki stanowiska. Podkreślił jednak, że strona pozwana nie była uprawniona do dokonania tego określenia w sposób dowolny. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę wskazano obowiązek ustawowy określony w art. 5a ustawy z 8 czerwca 2017 r., wynikający z nowelizacji z 26 maja 2022 r., w związku z przypisaniem do grupy zawodowej określonej w załączniku z uwzględnieniem kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku. W ocenie Sądu Rejonowego z formalnego punktu widzenia pracodawca uczynił więc zadość ustawowym wymogom. Po upływie okresu wypowiedzenia powódki jako pielęgniarki specjalistki zakwalifikowane zostały do 5 grupy zawodowej, zgodnie z kwalifikacjami wymaganymi na tym stanowisku, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.780 zł brutto. Otrzymały też dodatek za wyższe wykształcenie w wysokości 200 zł brutto. Zdaniem Sądu Rejonowego nie może jednak dochodzić do sytuacji, że pracodawca kształtuje wynagrodzenie opierając się na minimalnych wymaganiach na danym stanowisku. Mając na uwadze zarówno wykładnię językową, jak i

celowościową wskazał, że ww. ustawa przewiduje wypłacanie wynagrodzeń pracownikom według posiadanych przez nich kwalifikacji, a nie według kwalifikacji określonych przez pracodawcę na danym stanowisku. Takie rozumienie przepisu, zdaniem Sądu wypacza sens wprowadzonej nowelizacji, skoro kształtowałoby sytuację pracowników mniej korzystnie niż przed nowelizacją.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 2 sierpnia 2024 r. oddalił apelację i orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, zasądając zwrot tych kosztów przez pozwanego na rzecz powódek w kwotach po 120 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji było trafne i odpowiadało prawu. Za nieuzasadniony Sąd uznał zarzut strony pozwanej, że zaskarżony wyrok został wydany w warunkach nieważności postępowania, tj. z naruszeniem art. 379 pkt 5 k.p.c. Sąd Rejonowy pominął zgłoszone przez strony dowody, ponieważ okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawały poza sporem i skierował sprawę do rozpoznania na posiedzeniu niejawnym. Skoro w sprawie nie została wyznaczona rozprawa, to nie mógł znaleźć zastosowania przepis art. 224 k.p.c. Niezasadny okazał się w ocenie Sądu Okręgowego również zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. oraz 232 k.p.c. w zw. z art. 162 k.p.c. oraz art. 235<sup>2</sup> k.p.c., przez całkowite pominięcie przez Sąd dowodów zgłoszonych przez strony. Wbrew stanowisku strony pozwanej wszelkie fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy były bezsporne, a zatem Sąd Rejonowy nie naruszył powyższych przepisów.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy wskazane powódkom przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy były uzasadnione i rzeczywiste. Zdaniem Sądu Okręgowego przyczyna wypowiedzenia powódkom warunków pracy i płacy była nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, co naruszało art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. i zasadniczo już z tego powodu powództwa zasługiwały na uwzględnienie. Sąd odwoławczy uznał, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przyjął, że strona pozwana nie wskazała jakie były powody zaszeregowania powódek do grupy zawodowej I.p. 5 (w której to grupie wymagany był licencjat pielęgniarstwa i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa) z współczynnikiem 1,02, a nie do grupy zawodowej z I.p. 2 (w której to grupie

wymagany był tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa) z współczynnikiem 1,29 i skoro sytuacja zawodowa pracownika się pogorszyła. Pracodawca w oświadczeniu winien był wskazać, jakimi przesłankami kierował się przypisując stanowisko zajmowane przez powódki akurat do tej konkretnej kategorii. Tymczasem strona pozwana dopiero na etapie postępowania sądowego, zainicjowanego odwołaniami od wypowiedzenia powódkom warunków pracy i płacy, dążyła do przeprowadzenia dowodów z zeznań świadków na okoliczność kwalifikacji wymaganych na stanowiskach pracy zajmowanych przez powódki, tj. pielęgniarki specjalisty.

Sąd drugiej instancji wskazał, że spór w sprawie dotyczył kwestii czy do sytuacji powódek powinien mieć zastosowanie punkt 2 tabeli odpowiadający ich rzeczywistym kwalifikacjom (o co wnosiły powódki), czy punkt 5 odpowiadający minimalnym kwalifikacjom na zajmowanym przez powódki stanowisku, tj. pielęgniarki specjalisty (o co wносиła strona pozwana). Skoro powódki były wykazane jako osoby zajmujące stanowisko przypisane do 7 grupy zawodowej na podstawie ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych według stanu prawnego obowiązującego na 1 lipca 2021 r. to należy przyjąć, że pracodawca wymagał od nich kwalifikacji wykazanych w tej grupie zawodowej, czyli tytułu zawodowego magistra pielęgniarstwa i tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, a przede wszystkim uznawał podstawę do zmiany zaszeregowania po uzyskaniu tytułu magistra. Sąd zauważył, że z akt sprawy nie wynika jakoby te wymagania szpitala uległy zmianie. Grupa zawodowa 2 określona w załączniku do obecnie obowiązujących przepisów ustawy reguluje wynagrodzenie zasadnicze m.in. pielęgniarki z tytułem zawodowym magistra pielęgniarstwa albo położnej z tytułem magistra położnictwa z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, czyli takiej samej grupy jak zaliczanych poprzednio w grupie 7. Nie ulega wątpliwości, że na stanowisku specjalistki pielęgniarki wymagana jest specjalizacja, powódki posiadają również tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa. Można je zatem uznać za „pielęgniarki z tytułem zawodowym magistra pielęgniarstwa z wymaganą specjalizacją w

dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia". Takich kwalifikacji wymagał od powódek pracodawca. Zatem ich wynagrodzenie zasadnicze od 1 lipca 2022 r. winno być określone według współczynnika - 1,29. Wobec braku zmiany sytuacji prawnej i faktycznej powódek po 1 lipca 2022 r. powinny one otrzymywać wynagrodzenie według tego współczynnika, przypisanego dla 2 grupy zawodowej, która odpowiada zdobytym przez powódki kwalifikacjom. Natomiast pozwany zakwalifikował powódki do niższej grupy zawodowej.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł pozwany Zespół Opieki Zdrowotnej w S., zaskarżając go w całości. U podstaw skargi pozwany wskazał na naruszenie przez Sąd drugiej instancji przepisów prawa materialnego i przepisów postępowania. W zakresie odnoszącym się do naruszeń przepisów prawa materialnego skarżący zarzucił naruszenie:

1) art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. 2022, poz. 2139) w związku z załącznikiem do ustawy - współczynniki pracy oraz art. 50 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej w związku z rozporządzeniem 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) wraz z załącznikiem do jego treści, przez błędną wykładnię polegającą na nieprawidłowym przyjęciu, że kwalifikacjami wymaganymi od powódek na stanowisku pracy pielęgniarka specjalista są kwalifikacje przez nie w danym momencie posiadane, a skutkiem tego nieprawidłowe przyjęcie za wymagane od powódek wyższe wykształcenie magisterskie, a co za tym idzie wadliwą subsumcję ustaleń do norm prawa materialnego i nieprawidłowe zastosowanie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. przez nieuzasadnione przyjęcie wobec powódek jako zasadnej 2 grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych - współczynniki pracy;

2) art. 30 § 4 k.p. w związku błędnym uznaniem wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy i płacy zastosowane u powódek za nieuzasadnione;

3) art. 18<sup>3c</sup> k.p. w zw. z art. 5 k.p., przez ich niezastosowanie przy rozstrzyganiu w niniejszej sprawie, gdzie zgodnie z powyższym przepisem (art. 18<sup>3c</sup> k.p.) pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, podczas gdy na mocy art. 5 k.p. zasada równego traktowania pracowników pod względem wynagrodzenia podlega zastosowaniu również na gruncie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

4) art. 45 § 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie wobec subsumpcji nieprawidłowych ustaleń faktycznych do ww. przepisu.

Ponadto skarżący podniósł zarzut naruszenia przepisów postępowania:

1) art. 386 § 2 k.p.c. w zw. z 379 pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 224 § 1 i § 3 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. oraz art. 205<sup>12</sup> § 1 k.p.c. oraz w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., skutkującego nieważnością postępowania, przez nieuwzględnienie zarzutu nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji, tym samym pozbawienie pozwanego możliwości obrony jego praw wskutek zaniechania przeprowadzenia postępowania dowodowego (na skutek odmowy przeprowadzenia dowodów zgłoszonych przez strony przez ich całkowite pominięcie, przeprowadzenia rozprawy, uniemożliwienie zabrania głosu w ramach końcowego stanowiska stron przed Sądem pierwszej instancji);

2) art. 382 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 205<sup>12</sup> § 1 k.p.c., które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, polegające na nieuwzględnieniu zarzutu apelacyjnego polegającego na pominięciu przez Sąd pierwszej instancji dowodów zgłoszonych przez strony (naruszenie art. 227 k.p.c. oraz 232 k.p.c. w zw. z art. 205<sup>12</sup> § 1 k.p.c.) zatem zarówno dowodów z dokumentów na okoliczność faktów z nich wynikających, jak również z zeznań świadków J. P. - Kierownika Działu Służb Pracowniczych pozwanego oraz E. N. - z-cy Dyrektora ds. Pielęgniarstwa w pozwanym zakładzie pracy na okoliczność m.in. tożsamości zakresu czynności powódek i innych pielęgniarek zatrudnionych we właściwych im komórkach organizacyjnych (oddziałach szpitalnych), a także kwalifikacji wymaganych na stanowisku pracy zajmowanym przez powódki, w sytuacji gdy wnioski dowodowe w powyższym zakresie dotyczyły okoliczności

spornych oraz istotnych w sprawie - co ostatecznie skutkowało nieprawidłowościami na etapie zebrania materiału dowodowego, a co za tym idzie błędnym poczynieniu ustaleń faktycznych i niemożności prawidłowego zastosowania norm prawa materialnego.

Powołując się na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji wydanego przez Sąd Rejonowy, zniesienie postępowania w obu instancjach i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji oraz rozstrzygnięcia o kosztach za obie instancje i kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku, zniesienie postępowania apelacyjnego i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego, bądź o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez orzeczenie o oddaleniu powództwa w całości i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego z uwzględnieniem kosztów dotychczasowego postępowania.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwany powołał się na wydanie wyroku przez Sąd drugiej instancji w warunkach nieważności postępowania - z naruszeniem art. 379 pkt 5 k.p.c. Ponadto skarżący wskazał na potrzebę wykładni przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, tj.: (-) art. 3 ust. 1 i 4 ustawy, a co za tym idzie również art. 3a ust. 1 i 3 ustawy, stanowiącego podstawę stosowania ustawy w latach kolejnych - w zakresie sposobu ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego w myśl ustawy oraz czasu aktualizacji kwalifikacji wymaganych od pracowników na zajmowanych stanowiskach pracy, (-) treści załącznika do ustawy - współczynniki pracy - w zakresie sposobu ustalania kwalifikacji wymaganych w kontekście przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami, z uwagi na fakt, że powyższe kwestie budzą powszechnie poważne wątpliwości i wywołują rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych.



W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwany stwierdził, że zastosowanie powołanych regulacji prawnych powoduje powstanie rozbieżnie traktowanych i interpretowanych następujących kwestii, które ujęte zostały w formie następujących pytań:

1. Jak prawidłowo definiować pojęcie „kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku” z załącznika do ustawy - współczynniki pracy oraz jak należy je ustalać w sytuacji braku wewnętrznych regulacji pracodawcy w tym zakresie, a w oparciu o samo rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami oraz wynikającą z jego treści w przypadku pielęgniarek/położnych specjalistek alternatywę wymagań?

2. Czy „kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku” należy ustalać indywidualnie dla każdego pracownika, czy też generalnie do stanowiska pracy zgodnie z literalnym brzmieniem ustawy? Czy w granicach jednego stanowiska pracy np. pielęgniarka specjalistka (z jednakowym zakresem obowiązków) dopuszczalne jest ustalenie różnych wymagań na gruncie kwalifikacji, a co za tym idzie różnych poziomów wynagrodzenia zasadniczego?

3. Czy na gruncie stosowania ustawy fakt uzupełnienia wykształcenia przez pielęgniarkę/położną o tytuł magistra w zakresie pielęgniarstwa/położnictwa winien wpłynąć automatycznie na zmianę zaszeregowania do wyższej ustawowej grupy zawodowej, czy wiążącą datą w tej kwestii jest za każdym razem dzień 1 lipca danego roku (art. 3 ust. 1 i 4 ustawy, art. 3 a ust. 1 i 3 ustawy)?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powódek wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania względnie o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od pozwanego na rzecz każdej z powódek kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełniła ustawowych wymagań warunkujących przyjęcie jej do rozpoznania.

Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 – 4 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne lub istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, gdy zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien zatem wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z powołanych wyżej okoliczności, a jego uzasadnienie powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba merytorycznego rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego.

Skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie nieważności postępowania oraz potrzebę wykładni przepisów, budzącej poważne wątpliwości i rozbieżność w orzecznictwie.

W związku z powyższym w pierwszej kolejności należy odnieść się do najdalej idącego zarzutu zaistnienia w postępowaniu przed Sądem Rejonowym nieważności postępowania.

Strona pozwana podniosła, że Sąd drugiej instancji nie uwzględnił podniesionego w apelacji zarzutu nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Twierdził, że w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji został pozbawiony możliwości obrony swych praw, gdyż nie przeprowadzono rozprawy, a Sąd Rejonowy zaniechał przeprowadzenia postępowania dowodowego - wnioski dowodowe o charakterze istotnym, zarówno w zakresie dowodów z dokumentów, jak i dowodów ze świadków zostały zgłoszone przez stronę pozwaną, lecz całkowicie pominięte przez Sąd Rejonowy na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. Efektem pominięcia wszystkich dowodów zgłoszonych przez strony było oparcie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia na nieudowodnionych faktach i twierdzeniach, co w konsekwencji spowodowało niewłaściwe zastosowanie przepisów prawa materialnego. W tym natomiast zakresie Sąd Rejonowy wskazał, że okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawały poza

sporem i na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p. Sąd Rejonowy pominął zgłoszone przez strony wnioski dowodowe. Sąd Rejonowy uznał, że istota sporu opiera się wyłącznie na interpretacji przepisów prawa.

Badanie w postępowaniu kasacyjnym nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji ma charakter pośredni i jest możliwe, gdy skarżący w ramach drugiej podstawy kasacyjnej zarzuca sądowi drugiej instancji naruszenie art. 378 § 1 w związku z art. 386 § 2 k.p.c., przez nieuwzględnienie nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 lutego 2000 r., III CKN 1204/99, LEX nr 51569 oraz wyrok z 11 stycznia 2006 r., III CK 328/05, LEX nr 448044). Takie uchybienie sądu drugiej instancji może być jednak skuteczną podstawą skargi kasacyjnej tylko wówczas, gdy mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy przed sądem drugiej instancji (wyroki Sądu Najwyższego: z 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998 Nr 5, poz. 8; z 20 lutego 1998 r., II CKN 600/97, OSP 1999 Nr 3, poz. 58; z 18 stycznia 2005 r., II PK 151/04, OSNP 2005 Nr 17, poz. 262; z 15 września 2006 r., I PK 97/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 251 oraz postanowienia Sądu Najwyższego: z 27 maja 2014 r., II PK 10/14, LEX nr 2595853 i z 30 czerwca 2020 r., IV CSK 706/19, LEX nr 3046236). Trzeba bowiem zważyć, że postępowanie apelacyjne jest kontynuacją postępowania przed sądem pierwszej instancji, co powoduje, że wiele przypadków nieważności zachodzących przed sądem pierwszej instancji, zwłaszcza polegających na pozbawieniu możliwości obrony praw, czy braku należytej reprezentacji procesowej, jest sanowanych w postępowaniu apelacyjnym, a co za tym idzie - traci rację bytu kwestionowanie orzeczenia sądu pierwszej instancji, jeżeli nie jest przy tym oparte na innych podstawach kasacyjnych. Nie ma natomiast możliwości sanacji nieważności postępowania istniejącej z takich przyczyn przed sądem drugiej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r., III UK 35/17, LEX nr 2497574).

Skarżący nie wykazał, że taka zależność zachodziła w okolicznościach sprawy.

Przyczyny nieważności postępowania wskazuje w sposób wyczerpujący art. 379 k.p.c., przewidując między innymi, że nieważność postępowania zachodzi, jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw (pkt 5). Określenie

przyczyny nieważności w tym przepisie jest ogólne jako "pozbawienie możliwości obrony swych praw" i z tego względu zgłoszony przez stronę zarzut nieważności, wymaga każdorazowo wnikliwego rozważenia zaistniałych w konkretnej sprawie w przebiegu postępowania okoliczności faktycznych.

Zgodnie z art. 379 pkt 5 k.p.c., nieważność postępowania zachodzi, między innymi, gdy strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw. Zgodnie z wykładnią utrwaloną w orzecznictwie nieważność postępowania z przyczyn określonych w art. 379 pkt 5 k.p.c. zachodzi wówczas, gdy strona zostaje faktycznie pozbawiona możliwości działania w procesie. Stwierdzenie, czy taki stan nastąpił, wymaga po pierwsze, rozważenia, czy sąd naruszył przepisy prawa procesowego, po drugie, czy uchybienie to miało wpływ na możliwość działania strony, a więc czy istniał związek przyczynowy pomiędzy naruszeniem przepisu prawa a pozbawieniem możliwości działania, i po trzecie, czy pomimo zaistnienia tych dwóch przesłanek strona mogła bronić swoich praw (wyroki Sądu Najwyższego: z 3 lutego 2010 r., sygn. akt II CSK 404/09, LEX nr 590206; z 16 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 13/09, LEX nr 533099; z 7 listopada 2007 r., sygn. akt II CSK 339/07, LEX nr 485859). Pozbawienie strony możliwości obrony trzeba oceniać przez pryzmat konkretnych okoliczności sprawy i dopiero stan faktyczny pozwalający na przyjęcie kumulatywnego spełnienia powyższych przesłanek pozwala na stwierdzenie, że postępowanie zostało dotknięte nieważnością. Wskazać należy, że uczestnictwo w procesie i podejmowanie czynności procesowych jest prawem strony, zaś obowiązkiem sądu jest zapewnienie stronie możliwości realizowania jej praw. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 11 października 2012 r. (sygn. akt III CSK 12/12, Legalis nr 606418), jeżeli nastąpiło naruszenie przepisów postępowania, miało ono wpływ na możliwość działania strony w procesie i nie mogła ona realizować swoich uprawnień do czasu zakończenia postępowania w danej instancji, to należy przyjąć zaistnienie przesłanek nieważności postępowania określonych w art. 379 pkt 5 k.p.c. Przytoczona podstawa nieważności postępowania jest spełniona, jeżeli z powodu wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia konkretnych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, których nie można było usunąć przed wydaniem orzeczenia w danej instancji, strona nie mogła - wbrew swej woli - brać i nie brała

udziału w postępowaniu lub jego istotnej części (por.: wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1974 r., sygn. akt II CR 155/74, LEX nr 4895; wyrok Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2002 r., sygn. akt V CKN 1057/00, Lex nr 55517; wyrok Sądu Najwyższego z 27 października 2022 r., sygn. akt III USKP 158/21, LEX nr 3521735; postanowienie Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2023 r., sygn. akt II PSK 41/22, LEX nr 3477263).

W niniejszej sprawie nie doszło do rażącego naruszenia przepisów postępowania przez pozbawienie strony pozwanej możliwości obrony swych praw. Ocena zaistnienia takiej sytuacji procesowej powinna być dokonywana w kontekście okoliczności konkretnej sprawy. Chodzi jednak tylko o wypadki rzeczywistego pozbawienia możliwości obrony, którego skutkiem było niedziałanie strony w postępowaniu. Innymi słowy, aby pozbawienie strony możliwości obrony swych praw mogło stanowić przyczynę nieważności, musi być całkowite i w sposób bezwzględny wyłączyć możliwość obrony (zob. orzeczenie SN z 21 czerwca 1961 r., 3 CR 953/60, NP 1962 nr 1, s. 117, z glosą W. Siedleckiego; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2024 r., I USKP 38/23, LEX nr 3715371). Taka sytuacja w sprawie, będącej przedmiotem rozpoznania wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie zaistniała, bowiem strona pozwana w toku postępowania przed sądami obu instancji miała swobodną możliwość zajęcia stanowiska procesowego w sporze na piśmie, jak również na posiedzeniach jawnych wyznaczonych w Sądzie pierwszej instancji (na posiedzeniu przygotowawczym) i w Sądzie Okręgowym (w ramach rozprawy), miała także możliwość przedstawienia na piśmie obszernej argumentacji z powołaniem się na dowody. Nie zmienia tej oceny fakt, że nie wszystkie dowody powoływane przez stronę pozwaną uznane zostały przez Sąd za istotne dla przedmiotu sporu.

To Sąd ocenia, które z okoliczności faktycznych są istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Może zatem pominąć dowód powołany przez stronę dla wykazania faktu bezspornego lub nieistotnego dla rozstrzygnięcia sprawy, co nie skutkuje uznaniem, że strona została pozbawiona możliwości obrony swoich praw w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c. (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 lipca 2025 r., I PSK 10/25, LEX nr 3907647). Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, opisane hipotezą zawartej w tym przepisie normy prawnej,

kwalifikowane naruszenie prawa procesowego ma miejsce wówczas, gdy strona na skutek wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej nie brała udziału w całym postępowaniu, lub jego znacznej części. Wymogom tym nie odpowiadają uchybienia sądu z zakresu postępowania dowodowego, w szczególności polegające na pominięciu zgłaszanych wniosków dowodowych lub na przeprowadzeniu dowodów w sposób wadliwy w ocenie strony (postanowienia Sądu Najwyższego z: 9 lipca 2020 r., II CSK 228/20, LEX nr 3153495, 20 września 2022 r., I USK 525/21, LEX nr 348696; 4 marca 2025 r., I USKP 205/24, LEX nr 3842879). Wobec powyższego należało uznać, że pozwany nie wykazał istnienia omawianej przesłanki wstępnego badania skargi w ramach tzw. „przedsądu” w postaci nieważności postępowania.

Oparcie natomiast wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., to jest istnieniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365 i z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383).

Konieczne jest przy tym wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga ponadto przytoczenia i poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego. Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze

względu na potrzeby praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124). Twierdzenie o występowaniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów jest uzasadniony tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących owo zagadnienie.

Skarżący nie zdołał wykazać, że skarga kasacyjna zasługuje na przyjęcie do rozpoznania z uwagi na zaistnienie tej przesłanki. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie zachodzi potrzeba dokonania przez Sąd Najwyższy wykładni wskazanych przez skarżącego przepisów prawnych.

Jak wskazano w postanowieniu Sądu Najwyższego z 7 lipca 2025 r. (I PSK 10/25, LEX nr 3907647), w sprawie ze skargi kasacyjnej tej samej strony pozwanej, wykładni przepisów, o jakich dokonanie wniósł skarżący, Sąd Najwyższy podjął się m.in. w wyroku z 23 kwietnia 2025 r. (I PSKP 3/25, LEX nr 3854865) dokonując szczegółowej analizy przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2139 ze zm., zwana „ustawą z 8 czerwca 2017 r.”), która określa sposób ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne, zatrudnionych w podmiotach leczniczych, uwzględniający rodzaj wykonywanej pracy oraz sposób osiągania najniższego wynagrodzenia zasadniczego (art. 1 ustawy).

Sąd Najwyższy stwierdził, że celem tej ustawy - jak wynika z uzasadnienia rządowego projektu - nie było ustalenie warunków wynagradzania za pracę pracowników wykonujących zawody medyczne w taki sposób, aby tworzyć tzw. siatki płac, lecz ustalenie najniższych wynagrodzeń zasadniczych, a więc minimalnego poziomu, poniżej którego pracodawca nie może ustalić wynagrodzenia zasadniczego. Ustalenie dolnej granicy wysokości wynagrodzeń zasadniczych pracowników medycznych pozwolić miało na stopniowe likwidowanie sygnalizowanego przez środowiska związków zawodowych zjawiska

wprowadzania oszczędności w podmiotach leczniczych przez ograniczanie wysokości wynagrodzeń.

Stosownie do art. 3 ust. 1 znowelizowanej w 2021 r. ustawy - do dnia 1 lipca 2022 r. podmiot leczniczy miał obowiązek dokonać podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika wykonującego zawód medyczny do wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze w myśl ustawy. Od 2 lipca 2022 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny, nie mogło być niższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustalone w sposób określony w ust. 1 na dzień 1 lipca 2022 r. art. 3 ust. 4 omawianej ustawy. W ocenie Sądu Najwyższego przepis ten powinien być tak interpretowany, że nawet w przypadku formalnego określenia przez pracodawcę wynagrodzenia pielęgniarek w niższej wysokości, pracodawca był zobligowany do wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z analizowanej ustawy.

Ustawa z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2022 r., poz. 1352; nazwana również „ustawą nowelizacyjną”) weszła w życie 29 czerwca 2022 r. i ma kardynalne znaczenie w analizowanej kwestii. Zwrócić należy uwagę, że ustawa ta weszła w życie następnego dnia po jej opublikowaniu. Zdaniem Sądu Najwyższego, brak *vacatio legis* wskazuje na cel tej ustawy natychmiastowej poprawy sytuacji ekonomicznej pracowników (z mocą od 1 lipca 2022 r.) przez podwyższenie wynagrodzeń pracowników medycznych. Gdyby intencją ustawodawcy było pogorszenie warunków płacowych między innymi pielęgniarek, zastosowano by co najmniej trzymiesięczny okres *vacatio legis*, który umożliwiłby dokonanie przez pracodawców wypowiedzeń warunków pracy i płacy na niekorzyść pracowników.

Ponieważ stosownie do art. 6 ustawy nowelizacyjnej ustawa wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, zdaniem Sądu Najwyższego, również determinuje to obowiązywanie załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, który na nowo od 1 lipca



2022 r. ustalił nowe współczynniki pracy oraz na nowo określił grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku.

W ocenie Sądu Najwyższego, określenie wysokości najniższych wynagrodzeń zasadniczych oraz wzajemnych relacji pomiędzy wynagrodzeniami dla poszczególnych kategorii zawodowych pracowników medycznych nie wyłącza ogólnych przepisów prawa pracy normujących zasady ustalania wynagrodzenia za pracę, w tym zakłada możliwość różnicowania wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników w zależności od posiadanego doświadczenia zawodowego, np. stażu pracy, dodatkowych kwalifikacji. Nie ma przeszkód formalnych, aby pracownicy z niższym wykształceniem, ale z większym doświadczeniem zawodowym, byli analogicznie wynagradzani jak osoby zaliczone do danej grupy.

Sąd Najwyższy w cytowanym wyroku zwrócił również uwagę na to, że art. 65 ust. 4 Konstytucji RP stanowi, że minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Wykonaniem tej normy jest przede wszystkim ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.). Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych stanowi *lex specialis* w stosunku do ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, jak również w stosunku do ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 2016 r., poz. 966, ze zm.). Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. ustaliła wysokości najniższych wynagrodzeń w służbie zdrowia na wyższym poziomie niż ustawa o minimalnym wynagrodzeniu przede wszystkim z uwagi na wyższy poziom odpowiedzialności i kwalifikacji zawodowych determinowanych poziomem wykształcenia i doświadczenia zawodowego pracowników zatrudnionych w ochronie zdrowia. Poza oczywistą funkcją tych przepisów zapewnienia odpowiedniej kadry medycznej przede wszystkim w szpitalach (uniknięcia emigracji zarobkowej wysoko wykształconych pracowników medycznych), perspektywicznym celem omawianych unormowań było także zachęcenie młodych ludzi do podejmowania kształcenia w zawodach medycznych i stopniowego zastępowania

starszych pracowników, co możliwe jest tylko przy zapewnieniu odpowiednio wysokich wynagrodzeń wykształconych pracowników.

Sąd Najwyższy uznał, że jeśli ustawodawca ze względów społecznych zdecydował się na ograniczenie swobody kształtowania wysokości wynagrodzenia w zawodach związanych ze służbą zdrowia, wówczas wykładnia prokonstytucyjna i funkcjonalna wymaga, aby limitowanie dolnego progu wynagrodzeń było jednoznaczne, łatwe do stosowania przez pracowników, pracodawców oraz w razie sporu, ostatecznie przez sąd. Już z samego brzmienia ustawy osoba zainteresowana powinna móc ustalić, czy jej wynagrodzenie odpowiada najniższemu wynagrodzeniu ustawowemu. Konceptualizacja problemu w tym kontekście przez ustalanie dolnego limitu wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek nie mogła więc podlegać arbitralnej decyzji pracodawcy lub takiego ustalenia struktury organizacyjnej jednostki służby zdrowia, aby żadna pielęgniarka nie mogła się ubiegać o wynagrodzenie z wyższej grupy załącznika do ustawy. Sąd Najwyższy uznał, że niezależnie od możliwości różnicowania wynagrodzeń poszczególnych pracowników, zła sytuacja finansowa pracodawcy w służbie zdrowia (sygnalizowana na etapie postępowania kasacyjnego) nie może zwalniać go z powinności zapewnienia pracownikom wynagrodzenia na co najmniej minimalnym poziomie wynikającym z ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Z tych względów, motywy, które kierowały pracodawcą ustalającym wysokość wynagrodzenia poniżej minimalnego, ustawowego pułapu, były prawnie indyferentne w aspekcie przedmiotu sporu w niniejszej sprawie.

Wobec powyższego działanie pozwanego pracodawcy w niniejszej sprawie, który w sposób dowolny zakwalifikował powódki do grupy zawodowej o niższym współczynniku pracy, nie wskazując na żadne realne powody, które uzasadniałyby takie działanie, było niezgodne z prawem. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku uznał, że powołanie się przez pozwanego pracodawcę w uzasadnieniu wypowiedzenia tylko na konieczność wykonania art. 5a omawianej ustawy było niewystarczające i pozostawało w sprzeczności z celem nowelizacji wprowadzonej ustawą z 26 maja 2022 r., która miała poprawić sytuację osób

pracujących w zawodach medycznych, a nie ją pogarszać i powodować zaszeregowanie pracowników do niższych niż dotychczasowe, grup zawodowych. Powyższe spostrzeżenia doprowadziły Sąd do konkluzji, że pracodawca nie mógł od 1 lipca 2022 r. dowolnie zmieniać wymaganych kwalifikacji tylko po to, by wypłacać pracownikom medycznym niższe wynagrodzenia. Mając powyższe na uwadze oraz treść art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., należy uznać, że przywrócenie powódek do pracy u strony pozwanej - Zespole Opieki Zdrowotnej w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy, było uzasadnione faktycznie i prawnie.

Wykładnia przepisów przyjęta przez Sąd Rejonowy, zaaprobowana następnie przez Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku odpowiada kierunkowi wykładni określonej przez Sąd Najwyższy w ww. orzeczeniu z 23 kwietnia 2025 r., skarżący zaś nie przedstawił argumentów prawnych, które by w sposób przekonujący uzasadniały modyfikację kierunku tej wykładni.

Wobec niewykazania istnienia powołanych w skardze kasacyjnej przesłanek uzasadniających skierowanie sprawy do merytorycznego rozpoznania, Sąd Najwyższy - na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. - orzekł o odmowie jej przyjęcia.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. w kwocie wynikającej z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1935), a w zakresie odsetek - na podstawie art. 98 § 1<sup>1</sup> k.p.c.

[r.g.]