

## POSTANOWIENIE

Dnia 15 października 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa E.K.

przeciwko Szpitalowi w C.

o wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 15 października 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Częstochowie

z dnia 3 marca 2025 r., sygn. akt IV Pa 271/24,

**1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę  
1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych wraz z odsetkami  
z art. 98 § 1<sup>1</sup> k.p.c. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa  
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

(J.C.)

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Częstochowie wyrokiem z dnia 18 września 2024 r. zasądził od pozwanego Szpitala w C. (dalej jako Szpital) na rzecz powódki E.K. kwotę 25.194,04 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dwunastu kwot po 1.528,66 zł, począwszy od dnia 11 sierpnia 2022 r. do dnia zapłaty (punkt I lit. a – I) oraz od czterech kwot po 1.712,53

zł, poczynawszy od dnia 11 sierpnia 2023 r. do dnia zapłaty (punkt I lit. m-p) oraz kwotę 2.700 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.187 zł oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Częstochowie kwotę 1.260 zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka posiada tytuł zawodowy pielęgniarki dyplomowanej. W dniu 4 października 2018 r. uzyskała specjalizację w dziedzinie pielęgniarstwa onkologicznego, a w dniu 19 września 2020 r. ukończyła studia II stopnia i uzyskała tytuł magistra pielęgniarstwa. Jej wykształcenie nie wpłynęło na zakres obowiązków, który co do zasady był jednakowy dla wszystkich pielęgniarek. Do dnia 30 czerwca 2022 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze ustalone przy uwzględnieniu współczynnika pracy na poziomie 1,06 przypisanego do 7 grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku. Z dniem 1 lipca 2022 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki ustalone zostało na kwotę 5.776 zł, a pozwany zaszeregował ją do 5 grupy zawodowej przy uwzględnieniu współczynnika 1,02. Dnia 29 listopada 2022 r. pozwany przygotował aneks do łączącej strony umowy o pracę, na mocy którego od dnia 1 lipca 2022 r. dodaje się do umowy punkt określający grupę zawodową, do której zaliczone jest zajmowane przez powódkę stanowisko pracy, tj. grupa zawodowa - lp. 5 załącznika do 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, dalej jako ustawa o najniższym wynagrodzeniu), którego podpisania odmówiła powódka.

W dniu 15 czerwca 2023 r. dyrektor Szpitala wydał zarządzenie w sprawie podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników zgodnie z ustawą o najniższym wynagrodzeniu. W załączniku nr 1 do w/w zarządzenia określono grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku. Z dniem 1 lipca 2023 r., na podstawie w/w zarządzenia, wynagrodzenie zasadnicze powódki ustalone zostało w wysokości 6.474 zł dla grupy zawodowej - lp 5. W czerwcu i lipcu 2022 r. pozwany nie różnicował obowiązków pielęgniarek przy uwzględnieniu poziomu wykształcenia i specjalizacji. Od dnia 1 lipca 2022 r. pozwany zaliczył

powódkę do grupy pracowników lp. 5, od których wymagane jest wyższe wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacja, co skutkowało przeliczeniem wynagrodzenia według współczynnika 1,02. Gdyby pozwany zastosował te same zasady wyliczania wynagrodzenia jak w ostatnich latach, to powinien powódkę zaliczyć do grupy 2 ze współczynnikiem 1,29. Pozwany zmienił warunki wynagradzania powódki jednostronnie, nie zmieniając zakresu dotychczasowych obowiązków. Skoro do dnia 30 czerwca 2022 r. pozwany kwalifikował powódkę według grupy zawodowej pielęgniarek z wykształceniem magisterskim i specjalizacją, to zmiana wymagań pracodawcy w tym zakresie wymagała wypowiedzenia zmieniającego, którego nie dokonano.

Ponadto, zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany nie stosował wobec powódki rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 2023 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2023 r., poz. 1515, dalej jako rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 2023 r.) ani obowiązującego poprzednio 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. Nr 151, poz. 896, dalej jako rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r.).

Sąd Okręgowy w Częstochowie wyrokiem z dnia 3 marca 2025 r. oddalił apelację pozwanego i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.350 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, że pozwany ukształtował warunki pracy i płacy powódki w sposób korzystniejszy od regulacji ustawowych, do czego z punktu widzenia przepisów Kodeksu pracy miał prawo. Przypisanie do określonej grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy o najniższym wynagrodzeniu stanowi trwały element łączącego strony stosunku pracy, którego zmiana nie może być swobodna i zależeć wyłącznie od uznania pracodawcy. Powyższe wprost znalazło potwierdzenie w treści wprowadzonego od dnia 29 czerwca 2022 r. do ustawy o najniższym wynagrodzeniu art. 5a, zgodnie z którym od dnia 1 lipca

2022 r. w umowie o pracę pracowników wykonujących zawód medyczny lub pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny, wskazuje się, do której grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy jest zaliczone zajmowane przez pracownika stanowisko pracy. Sam fakt, że przepis ten wszedł w życie w dniu 29 czerwca 2022 r. nie oznacza *a contrario*, iż wcześniej grupa zawodowa nie stanowiła istotnego elementu warunków zatrudnienia. Stąd przypisanie powódki do 7 grupy zawodowej i ustalenie dla niej w ten osób określonego współczynnika pracy stanowiło istotny element stosunku pracy łączącego ją z pozwanym, którego zmiana musiała zostać dokonana w trybie określonym przepisami prawa pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego z uwagi na zmianę uszeregowania grup zawodowych w znowelizowanym załączniku nie można też przyjąć, aby możliwe było proste przeniesienie pracowników, w tym pielęgniarek, do nowych grup zawodowych jedynie kierując się dotychczasowymi numerami grup, ponieważ należało się kierować określonymi w poszczególnych grupach kwalifikacjami zawodowymi. W tym nie ulegało wątpliwości, że w odniesieniu do pielęgniarek dotychczasowa 7 grupa zawodowa odpowiada obecnie 2 grupie zawodowej.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany, zaskarżając wyrok ten w całości i zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie;

1) art. 3 ust. 1 i ust. 4 oraz art. 3a ust. 1 i ust. 3 ustawy o najniższym wynagrodzeniu, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że zmiana ustawy od dnia 1 lipca 2022 r. nie powiązała współczynników pracy poszczególnych grup zawodowych z wymaganym wykształceniem, podczas gdy dopiero od tego dnia ustawodawca zmienił zasady naliczania wynagrodzenia pielęgniarek i doprecyzował, że zakwalifikowanie do poszczególnych grup zawodowych jest zależne od wykształcenia pracownika „wymaganego” na stanowisku, na którym pracownik jest zatrudniony, tj. podział na grupy opiera się na kryterium, którym są kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku, co - wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji - wynika wprost z wykładni literalnej przedmiotowego załącznika, w konsekwencji czego Sąd ten błędnie przyjął, że powódce powinno zostać przyznane wynagrodzenie według współczynnika pracy

dla grupy 2 załącznika do ustawy o najniższym wynagrodzeniu;

2) pkt I ppkt 36 załącznika do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. oraz pkt I ppkt 47 załącznika do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 2023 r., które obowiązują od dnia 5 września 2023 r., przez ich błędną wykładnię i pominięcie, że w rozporządzeniach tych określone zostały minimalne kwalifikacje niezbędne do zajmowania stanowiska pielęgniarki, a zatem bezwzględnie na stanowisku pielęgniarki stosownie do tej regulacji nie jest wymagane wyższe wykształcenie magisterskie i specjalizacja w dziedzinie pielęgniarstwa;

3) art. 5a ustawy o najniższym wynagrodzeniu, przez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że powódka w okresie do dnia 30 czerwca 2022 r. była przyporządkowana do grupy zawodowej określonej w załączniku do tej ustawy wraz z odpowiadającymi tym grupom współczynnikami, podczas gdy obowiązek kwalifikacji pracowników do poszczególnych grup zawodowych wprowadziła dopiero od dnia 1 lipca 2022 r. ustawa 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 jako nowelizacja z 2022 r.);

4) art. 42 § 1 i 2 k.p., przez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że skarżący niezgodnie z przepisami prawa wprowadził zmiany sposobu ustalania wynagrodzenia powódki, gdyż nie zastosował wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, choć w odniesieniu do niej konieczne było dokonanie wypowiedzenia zmieniającego wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy, podczas gdy zajmowane przez powódkę stanowisko pracy nie uległo zmianie, a wysokość wynagrodzenia zasadniczego nie uległa obniżeniu.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i uwzględnienie apelacji w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na istotne zagadnienie prawne, które sprowadza się do czterech pytań tj.:

1) czy zmiana ustawy o najniższym wynagrodzeniu dokonana nowelizacją z 2022 r., powiązała współczynniki pracy poszczególnych grup zawodowych z wymaganym wykształceniem?

2) czy przed powyższą zmianą ustawa o najniższym wynagrodzeniu uzależniała kwotę najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawód medyczny oraz pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownik wykonujący zawód medyczny, od kwalifikacji posiadanych na danym stanowisku pracy, a po dokonanej od dnia 1 lipca 2022 r., od kwalifikacji wymaganych (a nie posiadanych) na danym stanowisku?

3) czy przy kwalifikowaniu pracowników do określonych grup zawodowych wskazanych w załączniku do ustawy o najniższym wynagrodzeniu w związku z zatytułowaniem kolumny tego załącznika „grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku”, należało kierować się kwalifikacjami określonymi w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. oraz w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 2023 r.?

4) czy kwalifikacje wymagane, o których mowa w załączniku do ustawy o najniższym wynagrodzeniu, to kwalifikacje zgodne z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. oraz rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 2023 r., odniesione do stanowiska, na którym dany pracownik jest zatrudniony zgodnie z umową o pracę?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi do rozpoznania z uwagi na - a *contrario* do art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. - oczywistą bezzasadność wywiedzionej skargi kasacyjnej oraz zasądzenia na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy 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 jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c.

Skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołał się na występowanie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.).

Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że przy powołaniu się na przesłankę przedsądu jaką jest istotne zagadnienie prawne w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz winny zostać przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Oznacza to w praktyce, że zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPIUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 czy z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione 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 to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467 oraz z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Skarżący ma zatem obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurydyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez sąd drugiej instancji. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 sierpnia 2025 r., III USK 143/24, LEX nr 3900096 oraz z dnia 24 czerwca 2025 r., II USK 375/24, LEX nr 3899576). Samo zaś zagadnienie prawne, w formie pytania/pytań sformułowanych w taki sposób, by możliwe było rozstrzygnięcie stawianych przez skarżącego wątpliwości, musi w swej treści zawierać odwołanie do przepisu lub przepisów prawa, na tle których takie zagadnienie powstaje. Dopiero 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 dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999).

Z uwagi na to, że skarżący nie czyni w swoich (czterech) pytaniach sformułowanych do Sądu Najwyższego odwołania do przepisów prawa, na których owe zagadnienie prawne powstaje, to dokonanie oceny, o której mowa powyżej nie pozostaje możliwe. Skarżący postuluje wprowadzić w uzasadnieniu wniosku rozstrzygnięcie problemu dotyczącego zasad kształtowania wynagrodzeń pielęgniarek i położnych z tytułem magistra i specjalizacją po dniu 1 lipca 2022 r., jednak ostatecznie chciałby uzyskać stanowisko Sądu Najwyższego co do tego, do

jakiej grupy zawodowej w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy należało zakwalifikować powódkę. Tylko pozornie problem ten ma charakter ogólny i abstrakcyjny, ponieważ w istocie odnosi się do konkretnego przypadku, co powoduje, że Sąd Najwyższy nie jest w stanie rozstrzygnąć go przez udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, a przecież tylko taka może zostać udzielona w następstwie rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego.

Ponadto Sąd Najwyższy wyraził już swoje stanowisko co do zagadnień formułowanych przez skarżącego w wyroku z dnia 23 kwietnia 2025 r., I PSKP 3/25 (OSNP 2025 nr 10, poz. 98), przyjmując, że: „1) od dnia 1 lipca 2022 r. cechą kwalifikującą do grupy zawodowej nr 2, o której mowa w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1473 ze zm.) było legitymowanie się pielęgniarki tytułem zawodowym: magister pielęgniarstwa albo legitymowanie się położnej tytułem: magister położnictwa, z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, a także wykonywanie pracy na stanowiskach, gdzie wymagane były takie kwalifikacje zawodowe, przy czym determinantem podstawowym było adekwatne wykształcenie i specjalizacja; 2) powołanie się przez pracodawcę w uzasadnieniu wypowiedzenia warunków płacy tylko na konieczność wykonania art. 5a cytowanej wyżej ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. w związku z art. 4 ust. 3 ustawy nowelizacyjnej z dnia 26 maja 2022 r. (Dz.U. z 2022 r., poz. 1352) było niewystarczające i z przyczyn formalnych mogło implikować uwzględnienie odwołań pracowników (art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1 w związku z art. 45 § 1 k.p.); 3) ustalenie przez pracodawcę na podstawie art. 5a ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych wskaźnika pracy pielęgniarki poniżej wskaźnika 1,29 mogło podlegać weryfikacji w postępowaniu odwoławczym od wypowiedzenia zmieniającego warunki płacowe; 4) wykładnia prokonstytucyjna, funkcjonalna, celowościowa oraz historyczna, mimo braku pełnej jasności wykładni językowej, uzasadniają ustalenie dla pielęgniarki lub położnej wskaźnika pracy w wysokości 1,29, jeżeli pracodawca nie dostosował struktury zatrudnienia ani zakładowego regulaminu wynagradzania

od dnia 1 lipca 2022 r. do grup zawodowych według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku - stosownie do załącznika do ustawy, a pracownik faktycznie wykonuje zadania służbowe, mając wykształcenie i kwalifikacje określone w punkcie 2 tego załącznika”.

Kierując się przedstawionymi motywami Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego po myśli art. 98 § 1 w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

(J.C.)

[SOP]