

POSTANOWIENIE

Dnia 16 grudnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa M.B.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu im. [...] w C.

o wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 16 grudnia 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Częstochowie

z dnia 25 lutego 2025 r., sygn. akt IV Pa 143/24,

- 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 § 1¹ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

(J.C.)

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Częstochowie wyrokiem z dnia 25 lutego 2025 r. oddalił apelację pozwanego Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego im. [...] w C. (dalej jako Szpital) od wyroku Sądu Rejonowego w Częstochowie z dnia 3 czerwca 2024 r., którym zasądzono od pozwanego na rzecz powódki M.B. kwotę 25.194,04 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie

liczonymi od dwunastu kwot po 1.528,66 zł, poczynwszy od dnia 11 sierpnia 2022 r. do dnia zapłaty (punkt I lit. a – l) oraz od czterech kwot po 1.712,53 zł, poczynwszy od dnia 11 sierpnia 2023 r. do dnia zapłaty (punkt I lit. m-p) a także orzekł o kosztach procesu.

W wyrokach Sądów *meriti* przyjęto, że powódka w 2011 r. ukończyła Wyższą Szkołę Zarządzania w C., uzyskując tytuł zawodowy – licencjat pielęgniarstwa, od 2013 r. posiada też specjalizację w dziedzinie pielęgniarstwa chirurgicznego. Od dnia 1 lipca 2014 r. powódce powierzono obowiązki pielęgniarki i przyznano wynagrodzenie zasadnicze według XIII kategorii zaszeręgowania. Dyrektor Szpitala w dniu 20 lipca 2022 r. wydał zarządzenie nr 107.2022 w sprawie podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników zgodnie z ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1801 ze zm., dalej jako „ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r.” lub „ustawa o najniższym wynagrodzeniu”). Na podstawie tego zarządzenia pracodawca wypłacał powódce wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5.776 zł według grupy 5, a nie według grupy 2. W dniu 29 listopada 2022 r. pozwany przygotował aneks do umowy o pracę, informując powódkę, że od dnia 1 lipca 2022 r. do łączącej strony umowy o pracę dodaje punkt wskazujący grupę zawodową, do której zaliczone jest zajmowane przez pracownika stanowisko pracy, tj. grupa zawodowa - lp. 5 załącznika do ustawy o najniższym wynagrodzeniu, którego podpisania powódka odmówiła. Od dnia 1 lipca 2023 r. na podstawie zarządzenia nr 71.2023 wynagrodzenie zasadnicze powódki ustalone zostało przez pozwanego na kwotę 6.474 zł dla grupy zawodowej - lp 5

W ocenie Sądów orzekających pozwany nie stosował wobec powódki przepisów 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 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 z dnia 20 lipca 2011 r.). Pozwany nie różnicował obowiązków pielęgniarek według ich wykształcenia, kwalifikacji, okresu zatrudnienia. Jeżeli 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, bowiem pracodawca zdawał sobie sprawę, że zmiana grupy zawodowej jest istotną zmianą warunków wynagradzania. A zatem od lipca 2022 r. pozwany nie zmienił skutecznie warunków wynagradzania powódki.

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. Znalazło to 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. To, że przepis ten wszedł w życie z dniem 29 czerwca 2022 r. na podstawie ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r., poz. 1352, dalej nowelizacja z 2022 r.) nie oznacza *a contrario*, iż wcześniej grupa zawodowa nie stanowiła istotnego elementu warunków zatrudnienia. Dlatego przypisanie powódki do 7 grupy zawodowej i ustalenie dla niej w ten sposób 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 do ustawy nie można przyjąć, aby możliwe było proste przeniesienie pracowników do nowych grup zawodowych

kierując się jedynie 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. Skoro powódka posiadała wyższe wykształcenie i specjalizację, to w świetle dotychczasowej praktyki pozwanego (uwzględnianie wykształcenie podczas kwalifikacji do odpowiedniej grupy zaszeregowania), winna była zostać przeszeregowana do grupy zawodowej nr 2 ze współczynnikiem wynagrodzenie 1,29 przyporządkowanym dla wyższego wykształcenie magisterskiego i specjalizacji.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego. wniósł pozwany Szpital, zaskarżając wyrok ten w całości i zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: 1) art. 3 ust. 1 i ust. 4 oraz art. 3a ust. 1 i ust. 3 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r., przez niewłaściwe ich zastosowanie i nadanie im nieodpowiedniego znaczenia, mimo prawidłowej ich wykładni, tj. przyjęcie, że zaliczenie pracownika do określonej grupy zawodowej z załącznika do ustawy wiąże się z kwalifikacjami wymaganymi przez pracodawcę na danym stanowisku, a nie kwalifikacjami posiadanymi przez pracownika, a przez to uznanie, że powódka powinna zostać przyporządkowana do grupy 2 (z lp. 2 załącznika do ustawy), podczas gdy nie było przeszkód, aby przyporządkowana została do grupy 5 (z lp. 5 załącznika do ustawy), a w konsekwencji - uznanie, że pozwany w niewłaściwy sposób wypłacił powódce w spornym okresie wynagrodzenie w sytuacji, gdy wynagrodzenie to zostało wypłacone w należytej wysokości; 2) pkt I lp. 36 załącznika do rozporządzenia z dnia 20 lipca 2011 r., przez niewłaściwe zastosowanie i brak nadania mu właściwego znaczenia, mimo prawidłowej wykładni (tj. przyjęcia, że załącznik do uchylonego rozporządzenia ustanawia alternatywę co do kompetencji posiadanych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku pielęgniarka w postaci (i) tytułu magistra na kierunku pielęgniarstwo, (ii) licencjata pielęgniarstwa, (iii) średniego wykształcenia medycznego w zawodzie pielęgniarka, a zatem nie jest konieczne posiadanie zarówno tytułu magistra, jak i specjalizacji), a przez to uznanie, że powódka powinna zostać przyporządkowana do grupy 2 (z lp. 2 załącznika do ustawy), podczas gdy nie było przeszkód, aby przyporządkować ją do grupy 5 (z lp. 5 załącznika do ustawy), a w konsekwencji -

uznanie, że pozwany w niewłaściwy sposób wypłacił powódce wynagrodzenie w spornym okresie w sytuacji, gdy zostało ono wypłacone w należytej wysokości; 3) pkt I lp. 47 załącznika do rozporządzenia z dnia 10 lipca 2023 r., przez niewłaściwe zastosowanie i brak nadania mu właściwego znaczenia, mimo prawidłowej wykładni (tj. przyjęcie, że załącznik do rozporządzenia obowiązującego ustanawia alternatywę co do kompetencji posiadanych przez pracownika zatrudnionego na stanowisku pielęgniarka w postaci (i) tytułu licencjata pielęgniarstwa, (ii) średniego wykształcenia medycznego w zawodzie pielęgniarka, a zatem nie jest konieczne posiadanie zarówno tytułu magistra, jak i specjalizacji), a przez to uznanie, że powódka powinna zostać przyporządkowana do grupy 2 (z lp. 2 załącznika do ustawy), podczas gdy nie było przeszkód, aby przyporządkowana została do grupy 5 (z lp. 5 załącznika do ustawy), a w konsekwencji – uznanie, że pozwany w niewłaściwy sposób wypłacił wynagrodzenie w spornym okresie, w sytuacji, gdy wynagrodzenie zostało wypłacone w należytej wysokości; 4) art. 42 § 1 i 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pozwany obowiązany był wypowiedzieć powódce dotychczasowe warunki płacy, gdy modyfikował jej przynależność do określonej grupy z załącznika do ustawy w sytuacji, gdy dla właściwego przyporządkowania pielęgniarki do odpowiedniej grupy istotne jest ustalenie, czy na stanowisku zajmowanym przez konkretną pielęgniarkę wymagany jest tytuł magistra oraz nabycie specjalizacji, a przy stanowisku pielęgniarki nie ma takiego obowiązku, a więc wypowiedzenie zmieniające nie było konieczne.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie apelacji w całości, tj. oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz od powódki zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, a niezależnie od tego o zasądzenie kosztów postępowania wywołanego niniejszą skargą kasacyjną, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie w całości sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania wywołanego skargą kasacyjną.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał dwie przesłanki, tj. potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne

wątpliwości lub wywołujących rozbieżności (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), gdyż w orzecznictwie sądów powszechnych wyraźnie dostrzegalna jest rozbieżność w przedmiocie rozumienia i interpretacji pojęcia „*kwalfikacje wymagane na zajmowanym stanowisku*” pojawiającego się w tytule załącznika do ustawy, a w związku z tym także na kanwie przepisów odwoływających się do treści tego załącznika, tj. art. 3 ust. 1, art. 3a oraz art. 5a ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. oraz na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), sprowadzające się do czterech pytań, a to:

1) czy zmiana ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. dokonana nowelizacją z 2022 r. powiązała współczynniki pracy poszczególnych grup zawodowych z wymaganym wykształceniem?

2) czy przed powyższą zmianą ustawa ta 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 1 lipca 2022 r. zmianie od kwalifikacji wymaganych (a nie posiadanych) na danym stanowisku?

3) czy przy kwalifikowaniu pracowników do określonych grup zawodowych wskazanych w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. w związku z zatytułowaniem kolumny tego załącznika „*grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku*”, należało kierować się kwalifikacjami określonymi w rozporządzeniu z dnia 20 lipca 2011 r. oraz w rozporządzeniu z dnia 10 lipca 2023 r.?

4) czy kwalifikacje wymagane, o których mowa w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r., to kwalifikacje zgodne z rozporządzeniem z dnia 20 lipca 2011 r. oraz rozporządzeniem 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 odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania z uwagi na - *a contrario* do art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. - oczywistą bezzasadność skargi oraz o zasądzenie na jej rzecz od skarżącego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 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. 398⁴ § 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. 398⁹ § 1 k.p.c.

Skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołał się na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) oraz na występowanie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 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 „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego 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 konkretnych przepisów prawa, na których owe zagadnienie prawne powstaje, to dokonanie oceny, o której mowa

powyżej nie pozostaje możliwe. Skarżący postuluje wprowadzić rozstrzygnięcie problemu dotyczącego zasad kształtowania wynagrodzeń zasadniczych niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych 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, podkreślając, że Szpital dopuszczał zatrudnienie pielęgniarek nie posiadających wyższego wykształcenia, czy specjalizacji na stanowisku pielęgniarki, a zatem wynagrodzenie powódki mogło być ukształtowane na poziomie 5 grupy z załącznika do ustawy bez naruszenia zasad wypłacania minimalnego wynagradzania wynikających z przepisów prawa pracy. 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.

Odnosząc się z kolei do przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., jaką jest potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, to przepisy mające być przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego powinny należeć do katalogu przepisów, których naruszenie przez sąd drugiej instancji zarzucono w ramach podstawy skargi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2002 r., I PKN 682/01, OSNP 2004 nr 12, poz. 211). Rzeczą skarżącego jest zaś wykazanie, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości (ze sprecyzowaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź niejednolita jego wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które to orzecznictwo należy przytoczyć (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2007 r., II CSK 84/07, LEX nr 315351; z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133; z dnia 13 grudnia 2022 r., I USK 21/22, LEX nr 3556521; z dnia 28 czerwca 2023 r., I USK 160/22, LEX nr 3575124). Oczywiście jest, że budzący wątpliwości interpretacyjne przepis musi mieć zastosowanie w sprawie, a jego wykładnia – mieć znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego jest jednak sam przepis, a nie rozstrzygnięcie

konkretnego sporu. Stąd też wspomniane wątpliwości interpretacyjne powinny być na tyle poważne, by ich wyjaśnienie nie sprowadzało się do prostej wykładni przepisów. W tym wyraża się publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej. Celem realizowanym w wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej jest bowiem ochrona interesu publicznego przez zapewnienie jednolitości wykładni przepisów prawa oraz orzeczeń wydawanych przez sądy powszechne (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147 oraz z dnia 23 lutego 2023 r., III USK 163/22, LEX nr 3538161).

Skarżący we wniosku wskazuje na potrzebę wykładni pojęcia „*kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku*” pojawiającego się w tytule załącznika do ustawy, a w związku z tym także na kanwie przepisów odwołujących się do treści tego załącznika, a zatem - art. 3 ust. 1, art. 3a oraz art. 5a ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. Tymczasem Sąd Najwyższy wyraził już swoje stanowisko co do zagadnień formułowanych przez skarżącego między innymi 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 najniższym wynagrodzeniu było legitymowanie się pielęgniarstwa 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. wskaźnika pracy pielęgniarstwa 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”.

Interpretacja przepisów - do których nawiązuje skarżący - przyjęta przez Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku uwzględnia wykładnię dokonaną przez Sąd Najwyższy w cytowanym powyżej orzeczeniu z dnia 23 kwietnia 2025 r. oraz w postanowieniu z dnia 12 sierpnia 2025 r., I PSK 39/25 (LEX nr 3928152), a skarżący nie przedstawił argumentów prawnych, które w sposób przekonujący uzasadniałyby wątpliwości co do kierunku tej wykładni.

Podsumowując, wobec niewykazania istnienia powołanych przesłanek przedsądu Sąd Najwyższy z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego po myśli art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

(J.C.)

[a.ł.]