

POSTANOWIENIE

Dnia 7 maja 2026 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa K.B.
przeciwko Szpitalowi w K.
o ustalenie i zapłatę,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w dniu 7 maja 2026 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego
w Krakowie z dnia 7 marca 2025 r., sygn. akt VII Pa 180/24,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 maja 2024 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie zasądził od Szpitala w K. na rzecz K.B. kwotę 23.481,51 zł. Dochodzona przez powódkę kwota stanowiła różnicę między kwotą należnego a kwotą wypłaconego wynagrodzenia w związku z przyjęciem niższego współczynnika wynikającego z załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Pracodawca zaszeregował powódkę ostatecznie do grupy zawodowej nr 5 ze współczynnikiem pracy wynoszącym 1,02, a z racji wykształcenia i zajmowanego stanowiska pielęgniarki specjalistki powinien był zaszeregować ją do grupy zawodowej nr 2 ze współczynnikiem 1,29. Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. (a ściślej: w załączniku

do niej) ustawodawca odwołuje się do kategorii wykształcenia „wymaganego” na danym stanowisku. „Wymagany” oznacza nie więcej niż „niezbędny, potrzebny”. W ocenie Sądu Rejonowego przewidziany system gratyfikacji - zwiększający wynagrodzenie wraz ze wzrostem kwalifikacji - powinien być wykładany w ten sposób, że istotne są kwalifikacje posiadane, nie zaś wymagane przez konkretnego pracodawcę. Te ostatnie mogłyby być bowiem celowo ustalane, w większości wypadków zapewne dla zmniejszenia wydatków, na poziomie minimalnym. Stałoby to jednak w jawnej sprzeczności z postulatem wspierania pracowników służby zdrowia, w tym pielęgniarek, w podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych. Ponadto zaszeregowanie pracownika do dalszej grupy wynagradzania podważyłoby zaufanie do państwa i stanowionego przezeń prawa.

Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z dnia 7 marca 2025 r. oddalił apelację pozwanego. Przyjął w całości ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji. W jego ocenie od lipca 2022 r. wynagrodzenie powódki powinno być podniesione i zgodne ze zmienioną tabelą, stanowiącą załącznik do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych według treści obowiązującej od dnia 1 lipca 2022 r. - w ramach drugiej grupy zawodowej. W ocenie Sądu Okręgowego wprowadzenie niekorzystnych zmian warunków wynagradzania wymaga, zgodnie z 42 k.p., dokonania wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia stron stosunku pracy. Wobec tego, gdy pracodawca chce zmienić grupę zszeregowania pracownika, która rzutuje na zmianę (zwłaszcza na niekorzyść) należnego mu wynagrodzenia, bezwzględnie wymagane jest zachowania procedury wynikającej z art. 42 § 1 i 2 k.p. Sąd Okręgowy podniósł nadto, że brzmienie cytowanej ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych obowiązujące od dnia 1 lipca 2022 r. nie zmieniło zasady powiązania współczynnika pracy z kwalifikacjami wymaganymi (a nie posiadanymi) na danym stanowisku. Błędne jest więc twierdzenie skarżącego, iż nowelizacja nie miała charakteru wyłącznie porządkującego, lecz stricte - kształtujący i zmieniający dotychczasowe zapisy. Bezwzględnie bowiem od chwili wejścia w życie powołanej ustawy, to jest od dnia 16 sierpnia 2017 r. załącznik do ustawy obejmował tabelę,

której tytuł niezmiennie brzmiał "Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku". Ustawodawca zatem od samego początku zakładał, że z danym współczynnikiem pracy są związane kwalifikacje wymagane, a nie posiadane na danym stanowisku. Sąd Okręgowy podkreślił, że strona pozwana do lipca 2022 r. w sposób korzystniejszy niż przewidywały to przepisy, kształtowała wynagrodzenie powódki, mając na uwadze nie tylko kwalifikacje wymagane na danym stanowisku, ale faktycznie przez nią posiadane. Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu. Wyżej cytowana ustawa przewiduje minimalne wynagrodzenia zasadnicze poszczególnych grup zawodowych, co nie wyklucza możliwości przyjęcia przez pracodawcę korzystniejszego rozwiązania w konkretnym wypadku. Zauważył, że w rozpoznawanej sprawie faktyczna zmiana wyłącznie warunków płacy, bez zmiany warunków pracy powódki była determinowana nie zmianą przepisów, lecz arbitralnym działaniem pozwanego, który mając na uwadze jedynie potrzebę dokonania oszczędności, działał z pominięciem zasad kształtujących indywidualne stosunki pracy, które sam dotychczas stosował i respektował.

Skargę kasacyjną oparto na:

I. naruszeniu prawa materialnego, to jest:

1) art. 3 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (w zakresie roszczeń powódki o wyrównanie wynagrodzenia za okres od 1 lipca 2022 r. do 30 czerwca 2023 r.) oraz art. 3a ust. 1 i 4 ww. ustawy (w zakresie roszczeń powódki o wyrównanie wynagrodzenia za okres od 1 lipca 2023 r. do 30 września 2023 r.) w związku z treścią załącznika do w/w ustawy, zawierającym grupy zaszeregowania „Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku” oraz art. 50 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej w związku z pozycją nr 33 w części I. „Pracownicy działalności podstawowej” załącznika do Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach

lecniczych niebędących przedsiębiorcami, które posługują się pojęciem „kwalifikacje wymagane”;

2) art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 5 k.p. w związku z art. 1 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych;

3) art. 42 § 1 i 2 k.p. w związku z przepisem art. 5a ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w zw. z art. 4 ust. 3 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

II. Naruszeniu przepisów postępowania:

1) naruszeniu przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 386 § 4 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz w zw. z art. 387 § 2¹ k.p.c.

2) naruszeniu przepisu art. 380 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c.

3) naruszeniu przepisów postępowania skutkującego nieważnością postępowania tj. art. 386 § 2 k.p.c. w zw. z 379 pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 148 § 1 k.p.c. w związku z przepisem art. 148¹ § 1 i 3 k.p.c. oraz w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. – z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących wątpliwości oraz wywołujących rozbieżność w orzecznictwie sądów, to jest potrzeby wykładni następujących przepisów:

a) art. 3 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (jednolity tekst: Dz. U. z 2022 r. poz. 2139) oraz art. 3a ust. 1 i 4 ww. ustawy w związku z treścią załącznika do w/w ustawy w związku z przepisem art. 50 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (jednolity tekst: Dz. U. z 2024 r. poz. 799 z późn. zm.) w związku z § 1 oraz treścią załącznika do 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 z późn. zm.) w zakresie wykładni zwrotu „kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku pracy”, którym posługują się wszystkie w/w akty prawne. W ocenie skarżącego, Sąd drugiej instancji dokonał sprzecznej z dopuszczalnymi zasadami wykładni utożsamienia pojęcia „kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku pracy” z pojęciem „kwalifikacje posiadane przez pracownika”.

b) art. 18^{3c} k.p. w zw. z art. 5 k.p. w związku z art. 1 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w zakresie wykładni w/w przepisów w zakresie ustalenia, czy pracownicy objęci regulacją ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, zatrudnieni na tym samym stanowisku pracy, przy jednakowym zakresie obowiązków pracowniczych mają prawo do jednakowego najniższego wynagrodzenia zasadniczego, czy też dopuszczalne jest przez pracodawcę różnicowanie wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników, objętych w/w ustawą, zatrudnionych na tym samym stanowisku pracy, przy jednakowym zakresie obowiązków pracowniczych, ze względu na posiadany różny poziom wykształcenia. W ocenie skarżącego, Sąd II instancji dokonał błędnej wykładni przedmiotowych przepisów, stwierdzając, że dopuszczalne jest różnicowanie wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego tych pracowników.

c) art. 42 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 5a ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w związku z art. 4 ust. 3 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. poz. 1352), w zakresie wykładni w/w przepisów co do konieczności zastosowania wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (art. 42 k.p.) od dnia 1 lipca 2022 r. w stosunku do obowiązku wskazania, do której grupy zawodowej określonej w załączniku (do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych)

jest zaliczane zajmowane przez pracownika stanowisko pracy, w sytuacji, gdy przed dniem 1 lipca 2022 r. brak było przepisu zobowiązującego pracodawcę do wskazania, do której grupy zawodowej określonej w załączniku jest zaliczane zajmowane przez pracownika stanowisko pracy, a taki element nie został przed dniem 1 lipca 2022 r. zawarty w treści umowy o pracę lub treści aneksu do umowy o pracę. W ocenie skarżącego. Sąd drugiej instancji dokonał błędnej wykładni w/w przepisów, stwierdzając obowiązek zastosowania wypowiedzenia zmieniającego.

Skarżący wniósł również o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c. – zaskarżony wyrok został wydany w warunkach nieważności postępowania, z naruszeniem przepisu art. 379 pkt 5 k.p.c., gdyż strona pozwana została pozbawiona możliwości obrony swoich praw, co polegało na nieprzeprowadzeniu rozprawy przez Sąd pierwszej instancji, pomimo stosownego wniosku strony pozwanej, oraz pominięciu wniosków dowodowych z przesłuchania świadków zawnioskowanych przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew.

Sąd Najwyższy zważył:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2015 r., III CSK 269/15, LEX nr 1982406). Przedmiotem podstawy przedsądu, o której mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. jest

sam przepis prawa, a nie ocena jego zastosowania w konkretnej sprawie. Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej. Skarżący ma obowiązek nie tylko określić przepisy wymagające wykładni, ale także wskazać poważne wątpliwości interpretacyjne związane z ich stosowaniem wraz z podaniem doktrynalnego lub orzeczniczego źródła tych wątpliwości (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2014 r., III SK 63/13, LEX nr 1455742).

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie odniósł się już do kwestii zaliczania pracowników do grupy zawodowej w oparciu o załącznik do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, składania wypowiedzenia zmieniającego w celu realizacji przepisów tej ustawy, a także dopuszczalności różnicowania wynagrodzenia pracowników. W wyroku z dnia 23 kwietnia 2025 r., I PSKP 3/25 (OSNP 2025, nr 10, poz. 98). Sąd Najwyższy przyjął, że 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 z późn. zm.) 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. 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 finalnie - przez sąd. Już z samego brzmienia ustawy osoba zainteresowana powinna ustalić, czy jej wynagrodzenie odpowiada najniższemu wynagradzaniu ustawowemu. W tym kontekście ustalanie dolnego limitu wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek nie mogło 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 analizowanej ustawy. W ocenie Sądu Najwyższego, określenie wysokości najniższych wynagrodzeń zasadniczych oraz wzajemnych relacji między 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, na przykład 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 grupy drugiej. W ocenie Sądu Najwyższego, korzystna dla pracowników zmiana ustawowych warunków wynagradzania, co do zasady, nie wymaga dokonywania wypowiedzeń zmieniających. Sąd Najwyższy w powoływanym wyroku zwrócił uwagę, że analizowana ustawa nie przewiduje konieczności dokonywania wypowiedzeń zmieniających, bowiem oparta została na paradygmacie korzystnego dla pracowników podwyższenia wynagrodzeń minimalnych (uzgodnionych ze stroną społeczną w komisji trójstronnej). Jeśli natomiast nowelizacja została by przez pracodawcę powiązana ze zmianą zakładowego systemu wynagradzania, jurysdykcyjne zasady weryfikacji korzystności bądź niekorzystności postanowień nowego regulaminu wynagradzania pracowników w porównaniu do dotychczasowych warunków płacowych zostały wyjaśnione w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04 (OSNP 2005 Nr 4, poz. 49), z której wynika obowiązek

zachowania trybów wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego także wtedy, gdyby ukształtowane nowym układem (regulaminem) wynagrodzenie nie ulegało obniżeniu. W przypadku wypowiedzeń zmieniających, pozwanego obciążałby obowiązek podania zrozumiałej przyczyny wypowiedzenia w odniesieniu do sytuacji indywidualnych pracowników, przy czym powołanie się w uzasadnieniu wypowiedzenia tylko na konieczność wykonania art. 5a omawianej ustawy byłoby niewystarczające, co z przyczyn formalnych implikowałoby uwzględnienie odwołań pracowników.

Przeprowadzony wywód wyjaśnia, że w sprawie nie doszło do ziszczenia się przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Odnosząc się natomiast do wskazanej przez skarżącego nieważności postępowania zauważyć należy, że skoro skarga kasacyjna przysługuje od wyroku sądu drugiej instancji, nieważność postępowania, skutkująca przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania, ma dotyczyć postępowania przed sądem drugiej instancji (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., V CSK 465/15, LEX nr 2021933; z dnia 7 czerwca 2013 r., II CSK 720/12, LEX nr 1353433; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 318/10, LEX nr 885012). Przywołane przez skarżącego uzasadnienie tej podstawy przedsądu wskazuje na łączenie jej z rażącym naruszeniem prawa na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Tak rozumiana nieważność postępowania nie wypełnia przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[A.P.]

[SOP]