

POSTANOWIENIE

Dnia 2 czerwca 2026 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa B. W.
przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej
Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w K.
o zapłatę,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w dniu 2 czerwca 2026 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego
w Krakowie z dnia 5 czerwca 2025 r., sygn. akt VII Pa 16/25,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Krakowie, wyrokiem z dnia 5 czerwca 2025 r., oddalił apelację Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji w K. od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie z dnia 11 września 2024 r., zasądającego na rzecz powódki B. W. od strony pozwanej kwotę 18.346,56 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od kwot i od dat szczegółowo wskazanych w wyroku.

W sprawie ustalono, że powódka była zatrudniona w wymiarze pełnego etatu od 18 lutego 2008 r., w tym od 1 stycznia 2020 r. na stanowisku pielęgniarki specjalistki. W 2019 r. ukończyła studia wyższe na kierunku pielęgniarstwo oraz ukończyła specjalizację w dziedzinie pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej opieki. Od lipca 2021 r. do czerwca 2022 r. była zaliczona do 7 grupy zawodowej ze współczynnikiem 1,06 i była zgłoszona do NFZ jako „specjalistka pielęgniarka mgr”. W sierpniu 2022 r. Szpital proponował pielęgniarkom zawarcie porozumień zmieniających umowy o pracę. Powódka odmówiła podpisania porozumienia przewidującego, że jej wynagrodzenie zasadnicze od 1 lipca 2021 r. wynosiłoby 5.775,78 zł (w ramach 5 grupy). Na oddziale anestezjologii i intensywnej terapii pracują zarówno pielęgniarki z wykształceniem magisterskim i specjalizacją, jak i z wykształceniem licencjackim, bądź z prawem wykonywania zawodu i kursami kwalifikacyjnymi. Obowiązki pielęgniarek, w tym powódki, nie uległy zmianie od lipca 2022 r. Od 1 lipca 2022 r. współczynnik pracy dla pielęgniarek posiadających wyższe wykształcenie z posiadaną specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia wynosił 1,29 (grupa 2). Wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarek specjalistek wyliczone z uwzględnieniem tego wskaźnika wynosiło 7.304,66 zł miesięcznie. Różnica między wynagrodzeniem wypłaconym, a obliczonym w ten sposób wynosiła 1.528,88 zł miesięcznie.

Spór w sprawie dotyczył tego, czy do powódki zastosowanie powinien mieć punkt drugi tabeli odpowiadający jej rzeczywistym kwalifikacjom, czy punkt piąty odpowiadający minimalnym kwalifikacjom na zajmowanym przez powódkę stanowisku. Analiza przepisów 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) nie mogła nastąpić w oderwaniu od zasad uregulowanych kodeksem pracy. Ustawa nie miała wyłączać stosowania przepisów kodeksu pracy dotyczących zasad ustalania wynagrodzenia, które może być wyższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze i powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Istotne pozostawało ustalenie czy na

stanowisku zajmowanym przez powódkę, zatrudnioną jako pielęgniarka specjalistka, tytuł magistra jest wymagany. Kwalifikacje wymagane od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami zostały uregulowane w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. Sąd Okręgowy uznał, że kwalifikacje wymagane, o których mowa w obowiązującym od lipca 2022 r. załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r., to kwalifikacje zgodne z wyżej powołanym rozporządzeniem. Wobec tego kwalifikacje posiadane przez powódkę należało uznać za wymagane na zajmowanym przez nią stanowisku w rozumieniu załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. i jako takie winny stanowić podstawę do zaliczenia jej do grupy drugiej. Zatem wynagrodzenie zasadnicze powódki od 1 lipca 2022 r. winno być określone według współczynnika pracy 1,29.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik strony pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego w postaci potrzeby ujednolicenia reguł stosowania art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (w brzmieniu po 1 lipca 2022 r.) w związku z poz. nr 7 i 8 załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, w szczególności wyjaśnienia czy odwołanie ustawodawcy do pojęcia wykształcenia „wymaganego” należy interpretować jako wykształcenie „posiadane”, a tym samym każdą pielęgniarkę posiadającą tytuł zawodowy magistra ze specjalizacją należy przypisać do grupy drugiej zaszeregowania; a także wyjaśnienie, jak przedstawiona przez Sąd Najwyższy interpretacja ma się do reguł wyrażonych w art. 5 k.p., art. 78 § 1 k.p., art. 18^{3c} k.p., art. 11 k.p. czy art. 262 § 1 pkt 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie od

strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, a dla jego rozwiązania dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. Jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienia Sądu Najwyższego: z 24 maja 2016 r., I CSK 666/15, Legalis nr 1482763; z 24 października 2023 r., II PSK 151/22, Legalis nr 3002865). Istotne zagadnienie prawne to problem prawny rzeczywiście istniejący, dotychczas nierozstrzygnięty, opracowany na podstawie własnej analizy orzecznictwa, a nawet doktryny, po której to w pierwszej kolejności sam skarżący może stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne powinno być rozpoznane przez Sąd Najwyższy (podobnie jak pytanie prawne w trybie art. 390 k.p.c.). W przeciwnym razie funkcja pierwszej podstawy przedsądu będzie bezprzedmiotowa i postępowanie kasacyjne stanie się kolejną instancją sądową. Przedstawione zaś tytułowe zagadnienie nie jest instytucją nową.

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. Należy przyjąć za Sądem Najwyższym (postanowienie z dnia 17 listopada 2025 r., III PSK 73/25), w którego uzasadnieniu odniesiono się do analogicznych – jak w sprawie - problemów. 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, 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) 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. 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. Zatem 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 zostałaaby 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.

Z uwagi na powyższe, wobec nieziszczenia się przesłanek przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania orzeczono w myśl art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

AGM

[a.ł.]

