

POSTANOWIENIE

Dnia 4 grudnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa W.N., A.K., U.R., E.Z., A.W., D.K., B.K. i D.S.
przeciwko Szpitalowi w T.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 grudnia 2025 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie
z dnia 27 listopada 2024 r., sygn. akt IV Pa 65/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz każdej z powódek kwoty po 600 (sześćset) złotych z odsetkami z art. 98 par 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, odstępując od obciążenia pozwanego tymi kosztami w pozostałym zakresie.**

[r.g.]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Tarnowie wyrokiem z 27 listopada 2024 r., IV Pa 65/24 oddalił apelację Szpitala w T. (pozwany) od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowie z 10 lipca 2024 r., IV P 307/23 zasądzającego od strony pozwanej na rzecz W.N.,

A.K., U.R., E.Z., A.W., D.K., B.K., D.S. (powódki) tytułem wynagrodzenia kwoty brutto wymienione w tym wyroku.

Sąd Okręgowy wskazał, że do 30 czerwca 2022 r. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódek odpowiadało wynagrodzeniu ustalanemu z uwzględnieniem współczynnika 1,06. Każda z powódek została zaszeregowana przez pracodawcę do 7 grupy zawodowej obejmującej - zgodnie z obowiązującym wtedy załącznikiem do ustawy - pielęgniarki/położne z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa/położnictwa, które uzyskały tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia. Pracodawca respektował więc zarówno posiadany przez nie tytuł zawodowy magistra, jak i tytuł specjalisty pielęgniarki. Wskutek nowelizacji (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 lub ustawa nowelizująca z 26 maja 2022 r.) przepisów ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1801 i Dz. U. z 2022 r. poz. 2139) pozycję 7 załącznika zmieniono tak, że nie przewiduje on obecnie analogicznego zapisu, jak powyżej zakreślony.

Sytuacja powódek uległa zmianie wskutek nowelizacji przepisów ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Od 1 lipca 2022 r. wyżej wymienione zostały przypisane przez pracodawcę do 5 grupy zawodowej, ze współczynnikiem pracy 1,02. W stosunku do każdej z powódek - dysponującej tak tytułem magistra pielęgniarstwa, jak i specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa - pracodawca pominął w istocie posiadane przez nie kwalifikacje zawodowe, podnosząc, że zawarty w załączniku do ustawy podział na grupy zawodowe oparto o kwalifikacje wymagane od pracownika na zajmowanym stanowisku. Zdaniem pozwanego, kwalifikacje zawodowe powódek nie są wymagane w zakresie wykonywanej przez nie pracy polegającej na świadczeniach pielęgniarstkich na stanowisku instrumentariuszki Bloku Operacyjnego.

Spór koncertował się wokół kwestii zaszeregowania powódek od dnia 1 lipca 2022 r., w tym przypisania do grupy zawodowej odpowiadającej niższemu poziomowi wykształcenia, niż to jakim dysponują, zwłaszcza w sytuacji, gdy do czasu wejścia w życie znowelizowanych przepisów ustawy pracodawca w pełni uznawał wszystkie kwalifikacje zawodowe powódek, zwłaszcza wykształcenie wyższe na poziomie magisterskim ze specjalizacją.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zgodnie z wewnętrznymi uregulowaniami pracodawcy - Taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowiącym załącznik nr [...] do Zarządzenia Dyrektora Szpitala w T. nr [...] z dnia 12 czerwca 2017 r. (będącym integralną częścią Regulaminu wynagradzania) od pracownika zatrudnionego na stanowisku „starszego asystenta w dziedzinie pielęgniarstwa lub położnictwa” (Lp. 29) wymagano tytułu magistra na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo i studia podyplomowe lub tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia. Wymagany w tym przypadku staż pracy określono na 5 lat. Efektem późniejszych zmian Regulaminu wynagradzania pozwanego było m.in. usunięcie obowiązującego taryfikatora kwalifikacyjnego dokonanego aneksem nr [...] do Regulaminu wynagradzania, który wszedł w życie 6 maja 2023 r.

Wymagania wynikające z rzeczonego taryfikatora były tożsame z wymaganiami ówczesnie obowiązującego 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, które obowiązywało do 4 września 2023 r.

Sąd Okręgowy uznał, że niekonsekwencję pracodawcy, który wpierw zaliczył powódki do grupy 7, kolejno grupy 5 (w miejsce grupy 2) należało ocenić jako działania istotnie ingerujące w stosunek pracy powódek, zmieniające istotne warunki umowy o pracę. Działaniem tym - sprowadzającym się do zaszeregowania powódek do niższej grupy zawodowej, właściwej dla pracowników z niższymi kwalifikacjami zawodowymi, niosącym za sobą, spadek współczynnika pracy z 1,06 na 1,02 - pracodawca w istocie znacząco pogorszył, warunki płacy powódek. Kwalifikacje ówczesnej grupy 7 w istocie odpowiadały tym przewidzianym dla

obecnej grupy 2, ze współczynnikiem 1,29. Pozwany nie mógł zakwalifikować powódek do innej, niższej grupy zawodowej - w tym wypadku grupy 5 - przewidującej odmienne wynagrodzenie, w inny sposób aniżeli w drodze wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany w sposób dowolny zakwalifikował powódki do grupy zawodowej o niższym współczynniku pracy, nie wskazując na żadne realne powody uzasadniające takie działanie bez przewianego do tego trybu z kodeksu pracy, który również mógłby podlegać kontroli sądowej. W rzeczywistości pozwany wskutek zupełnej uznaniowości i dowolności zaszeregował powódki do niższej grupy, tylko po to, by wypłacać im niższe wynagrodzenie. Sytuacja pracownicza powódek uległa pogorszeniu, bez stosownego wypowiedzenia zmieniającego, które w wobec pogorszenia ich sytuacji, w tym sytuacji płacowej, było prawnie wymagane. Pozwany zobligowany był zakwalifikować powódki do 2 grupy zawodowej, albowiem to właśnie ta grupa zaszeregowania płacowego odpowiadała wykształceniu powódek. Tym samym, ich wynagrodzenie powinno być ustalane przez współczynnik pracy 1,29.

Sąd Okręgowy stwierdził, że w wyniku zakwalifikowania powódek od 1 lipca 2022 r. do 5 grupy załącznika do ustawy z 8 czerwca 2016 r. wprowadzono zmiany treści stosunku prawnopracowniczego z jednoczesnym pogorszeniem sytuacji powódek na skutek tej zmiany. Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w Załączniku wskazuje na kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku a nie posiadane przez pracownika. Oznacza to, iż kwalifikacja do poszczególnej kategorii powinna odbywać się w oparciu o wymogi rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 2023 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz. U. z 2023 r. poz. 1515). Uprzednio było to rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. (Dz. U. z 2021 r. poz. 2359). Powołana wyżej ustawa określiła w sposób ścisły kryterium kierunku studiów wyższych, które uzasadniały zastosowanie wyższego współczynnika zaszeregowania do wzrostu wynagrodzenia w oparciu o tę ustawę płacową. Zgodnie z rozporządzeniem, w punkcie I ppkt 32

Załącznika wskazano na kwalifikacje niezbędne do zajmowania stanowiska specjalisty pielęgniarki.

Z powyższego rozporządzenia nie można jednoznacznie wywnioskować czy tytuł magistra jest kwalifikacją wymaganą i niezbędną do piastowania takiego stanowiska. Jasne jest natomiast, jakie kwalifikacje nie są konieczne oraz to, że z pewnością, aby zostać pielęgniarką specjalistą należy uzyskać tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej lub organizacji i zarządzania. Powołane przepisy powinny być interpretowane łącznie, z uwzględnieniem okoliczności, iż stanowią integralną część systemu organizacji służby zdrowia. Zdaniem Sądu kwalifikacje wymagane, o których mowa w obowiązującym od lipca 2022 r. Załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. to kwalifikacje zgodne z powołanym rozporządzeniem. Kwalifikacje posiadane przez powódki należy uznać za wymagane na zajmowanym przez nie stanowisku w rozumieniu Załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. i jako takie powinny stanowić podstawę do zaliczenia ich do grupy 2. Zmiana ustawy miała na celu podwyższenie wynagrodzenia wszystkim grupom zawodowym wymienionym w Załączniku, a więc nowelizacja ustawy w oczywisty sposób prowadziła do polepszenia warunków płacy powódek. Wobec braku zmiany sytuacji faktycznej, jak i prawnej powódek powinny one otrzymywać wynagrodzenie według współczynnika 1,29, tj. odpowiadającego ich wykształceniu, przypisanego dla 2 grupy zawodowej, która odpowiada wymaganym przez pozwanego pracodawcę, a zdobytym przez powódki kwalifikacjom (tak SO w Krakowie w wyroku z 2 lipca 2024 r., VII Pa 174/23). Nie ulega wątpliwości, że pozwany pracodawca zakwalifikował najpierw powódki do 7 grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, zgodnie z Załącznikiem do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w brzmieniu sprzed nowelizacji (Dz. U. z 2021 r. poz. 1801), a po wprowadzeniu zmian, od 1 lipca 2022 r. do grupy 5 (farmaceuta, fizjoterapeuta, diagnosta laboratoryjny, pielęgniarka, położna, technik elektroradiolog, psycholog, inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1-4 z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim; pielęgniarka, położna z wymaganym

wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją, albo pielęgniarka, położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją) ze współczynnikiem pracy 1,02, w miejsce grupy 2. Grupa 2 obejmuje farmaceutę, fizjoterapeutę, diagnostę laboratoryjnego, psychologa klinicznego, innego pracownika wykonującego zawód medyczny inny niż określony w lp. 1, 3 i 4 z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim i specjalizacją, pielęgniarkę z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położną z tytułem magister położnictwa z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, a przewiduje współczynnik pracy 1,29. Do dnia 1 lipca 2022 r. pracodawca uwzględniał więc posiadany przez powódki tytuł zawodowy magistra oraz tytuł specjalisty pielęgniarki i ustalał należne im wynagrodzenie za pracę według współczynnika dla takiego wykształcenia i specjalizacji. Po tej dacie powinien jednak zakwalifikować powódki do 2 grupy zawodowej, ponieważ ta grupa zaszeregowania płacowego odpowiadała wykształceniu powódek. Sąd Okręgowy wskazał, że niekonsekwencję pracodawcy, który najpierw zaliczył powódki do grupy 7, a kolejno do grupy 5 (w miejsce grupy 2) nie sposób rozpatrywać inaczej aniżeli działania istotnie ingerujące w stosunek pracy powódek, zmieniających istotne warunki umowy o pracę. Działaniem tym, sprowadzającym się do zaszeregowania powódek do niższej grupy zawodowej, właściwej dla pracowników z niższymi kwalifikacjami zawodowymi, niosącym za sobą spadek współczynnika pracy z 1,06 do 1,02 - pracodawca w istocie znacząco pogorszył ich warunki płacy. Kwalifikacje ówczesnej grupy 7 odpowiadają tym przewidzianym dla obecnej grupy 2 ze współczynnikiem 1,29. Kwalifikacje pielęgniarek zakwalifikowanych do grupy 2 i 5 różnią się jedynie tym, że wobec tych z grupy 2 wymagany jest tytuł zawodowy magistra, a wobec tych z grupy 5 tytuł magistra nie jest konieczny. Pozwany nie mógł zakwalifikować powódek do innej, niższej grupy zawodowej, w inny sposób aniżeli w drodze wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego.

Powódki nie otrzymały od pozwanego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy w sytuacji, gdy po dniu 1 lipca 2022 r. nastąpiło pogorszenie ich warunków płacy na skutek zakwalifikowania do grupy 5 zamiast do grupy 2. Powódki nie podpisały ze stroną pozwaną porozumienia, co byłoby podstawą do zmniejszenia wysokości ich wynagrodzenia. Od 1 lipca 2022 r. sytuacja powódek

uległa pogorszeniu, ponieważ do tej daty ich wynagrodzenie oparte było o współczynnik 1,06 z uwagi na zaszeregowanie do grupy 7, zaś od 1 lipca 2022 r. zostały one przypisane do grupy 5 z niższym współczynnikiem, tj. 1,02, co bezpośrednio wpłynęło na wysokość ich wynagrodzenia, a zatem była to niekorzystna zmiana warunków pracy wymagająca wypowiedzenia, którego nie było bądź porozumienia, do którego nie doszło. Nie ulega wątpliwości, że kwalifikując powódki do niższej grupy zawodowej, właściwej dla osób z niższymi kwalifikacjami, pracodawca pogorszył ich warunki płacy. Skoro powódki były kwalifikowane przez pozwany szpital jako osoby zajmujące stanowisko przypisane do 7 grupy zawodowej na podstawie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych według stanu prawnego sprzed 1 lipca 2022 r., to należy przyjąć, że pracodawca wymagał od nich kwalifikacji wykazanej w tej grupie zawodowej czyli tytułu zawodowego magister pielęgniarstwa i tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego złożył pozwany zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 43 ust. 1 - 3 k.p. w związku z art. 3 ust. 1 i 4 oraz treścią załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w jej brzmieniu obowiązującym do dnia 28 czerwca 2022 r. w powiązaniu z art. 3 ust. 1 i 4 oraz treścią załącznika do tej ustawy w brzmieniu obowiązującym od dnia 29 czerwca 2022 r. przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że zakwalifikowanie powódek w lipcu i sierpniu 2021 r. do grupy 7 obowiązującego wówczas załącznika do ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych wywoływało w zakresie ustalenia treści ich stosunków pracy taki skutek, że od dnia 29 czerwca 2022 r. powodowało samoczynnie przyporządkowanie powódek do grupy 2 załącznika do wskazanej ustawy w brzmieniu ustalonym ustawą 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), a przyporządkowanie to stało się jednym z elementów stosunku pracy powódek, którego zmiana wymagała dokonania wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego warunki pracy;

2) art. 78 § 1 oraz art. 18^{3c} k.p. przez ich błędne niezastosowanie w sprawie, co było skutkiem pominięcia, że wszystkie powódki zatrudnione były w pozwanym Szpitalu jako tzw. pielęgniarki anestezyjologiczne lub pielęgniarki odcinkowe, a ich praca nie różniła się niczym od pracy innych pielęgniarek wykonujących identyczną pracę w danej komórce organizacyjnej Szpitala i nie legitymujących się tytułem zawodowym magistra pielęgniarstwa i specjalizacją, rolujących się z powódkami na tych samych stanowiskach w ramach pracy zmianowej, a także nieuwzględnienia, że pielęgniarki wykonujące identyczną pracę u tego samego pracodawcy mogą uzyskiwać wynagrodzenie, którego różnica (przy uwzględnieniu dodatków do wynagrodzenia zasadniczego) będzie kształtować się na poziomie kilku tysięcy złotych, co łącznie będzie urągało podstawowej zasadzie Prawa Pracy, a mianowicie tej, że za tę samą pracę należy się takie samo lub przynajmniej podobne wynagrodzenie.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz o zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, które wymagają dokonania wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a mianowicie udzielenia odpowiedzi na pytania:

1) czy można przyjąć, że zakwalifikowanie powódek w lipcu i sierpniu 2021 r. do grupy 7 obowiązującego wówczas załącznika do 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) wywoływało w zakresie ustalenia treści ich stosunków pracy taki skutek, że od dnia 29 czerwca 2022 r. powodowało samoczynnie przyporządkowanie powódek do grupy 2 załącznika do tej ustawy w brzmieniu ustalonym ustawą 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), a przyporządkowanie to stało się jednym z elementów stosunku pracy powódek, którego zmiana wymagała dokonania wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego warunki pracy?

2) co należy rozumieć przez pojęcie „kwalifikacje wymagane” w rozumieniu 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), a w szczególności, czy należy interpretować je wyłącznie w oparciu o przepisy aktów wykonawczych wydawanych na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy o działalności leczniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 997 ze zm.), co w omawianym stanie faktycznym, biorąc pod uwagę sporny okres, dotyczyłoby 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 ze zm.), czy też należy pojęcie: „kwalifikacji wymaganych” interpretować w ten sposób, że dotyczy ono kwalifikacji wymaganych od pracowników przez danego pracodawcę w związku z realnie powierzoną pracownikom i wykonywaną przez nich pracą określonego rodzaju?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki wniosły o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie, a także o zasądzenie na rzecz każdej z powódek 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.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje 3 potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub

wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi.

Skarżący powołuje się na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych. Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu lub zespołu przepisów, albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego. Z przedstawionych przez wnoszącą skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jakie są konkretne problemy prawne, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne). Sformułowane zagadnienie powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencki i prawa pozytywnego (postanowienia Sądu Najwyższego: z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego dotyczyć musi problemu prawnego dotychczas nierozpatrywanego w judykaturze (postanowienia Sądu Najwyższego z 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z 16 maja 2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790). Chodzi o problem prawny, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające (postanowienie Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2018 r., I UK 268/17, LEX nr 2508639).

Przedstawione przez skarżącego problemy prawne nie mają takiego charakteru, ponieważ 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 stanowisko wyrażone w postanowieniu z 17 listopada 2025 r., III PSK 73/25 w którego uzasadnieniu odniesiono się do analogicznych do wskazywanych w niniejszej skardze problemów.

W wyroku z 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 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. 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 zostałaby 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 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.

Sąd Najwyższy zważył, że choć zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić stronie wygrywającej poniesione koszty procesu, w tym koszty zastępstwa procesowego, to na podstawie art. 102 k.p.c., w

sytuacjach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić jedynie część kosztów lub w ogóle od tego obowiązku odstąpić.

W niniejszej sprawie skarga kasacyjna została wniesiona przez pozwanego, zaś pełnomocnik powódek sporządził jedno wspólne pismo procesowe, tj. odpowiedź na skargę kasacyjną, które obejmowało stanowisko wszystkich ośmiu powódek występujących w sprawie. Zakres pracy pełnomocnika sprowadzał się zatem w istocie do jednokrotnej analizy zarzutów skargi kasacyjnej i sporządzenia jednego środka obrony, bez konieczności podejmowania odrębnych czynności merytorycznych w stosunku do poszczególnych powódek.

W takim stanie rzeczy zasądzenie pełnych kosztów zastępstwa procesowego według stawek podwyższonych, ustalonych indywidualnie w odniesieniu do każdej z powódek z osobna, prowadziłoby do nieproporcjonalnego i nadmiernego obciążenia strony pozwanej, pozostającego w oczywistej dysproporcji do rzeczywistego nakładu pracy pełnomocnika strony przeciwnej.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy uznał, że środkiem właściwym i słusznym jest obniżenie wysokości zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz każdej z powódek do kwoty 600 zł, jako odpowiadającej poniesionym przez nie realnym nakładom w postępowaniu kasacyjnym (art. 102 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2023 r. poz. 1935 ze zm.).

[SOP]