



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. W., M. i M., A. W., A. K. i M. S. (poprzednio P.)
przeciwko [...] Szpitalowi Specjalistycznemu nr [...] w J.
o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz
przywrócenie dotychczasowych warunków,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 kwietnia 2025 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku
z dnia 11 stycznia 2024 r., sygn. akt IV Pa 38/23,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. zasądza od [...] Szpitala Specjalistycznego nr [...] w J. na
rzecz powódek: B. W., M. M., A. W., A. K. i M. S. (poprzednio P.)
kwoty po 240 (dwieście czterdzieści) zł z odsetkami ustawowymi z
art. 98 § 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

Piotr Prusinowski Bohdan Bieniek Krzysztof Staryk

[r.g.]

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 11 stycznia 2024 r., sygn. akt IV Pa 38/23, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku – w sprawie z powództwa B. W., M. M., A. W., A. K., M. P. przeciwko [...] Szpitalowi Specjalistycznemu nr [...] w J. – oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Jastrzębiu-Zdroju z dnia 25 lipca 2023 r., sygn. akt IV P 9/23, w którym Sąd Rejonowy przywrócił powódkom dotychczasowe warunki pracy i płacy przez zaszeregowanie ich do grupy zawodowej nr 2, określonej w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, ze współczynnikiem pracy 1,29.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne wyroku Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powódka B. W. jest zatrudniona w [...] Szpitalu Specjalistycznym nr [...] w J. od 1986 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, aktualnie zajmuje stanowisko specjalistki pielęgniarstwa w Poradni Specjalistycznej Chirurgicznej. B. W. uzyskała specjalizację z zakresu pielęgniarstwa chirurgicznego w 2015 r., natomiast tytuł magistra pielęgniarstwa zdobyła 5 lipca 2018 r. Zarówno po uzyskaniu tytułu specjalistki, jak i po ukończeniu studiów magisterskich B. W. zwróciła się z prośbą do pracodawcy o przeszerogowanie. Odpowiedź pracodawcy była pozytywna – od lipca 2018 r., po przedłożeniu dyplomu ukończenia studiów magisterskich przyznano B. W. współczynnik pracy 1,06 - kwalifikując ją do ówczesnej grupy zawodowej numer 7.

M. M. jest zatrudniona u strony pozwanej od 2016 r., obecnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Zajmuje stanowisko specjalistki położnej w Oddziale Neonatologicznym. M. M. uzyskała tytuł magistra w 2014 r., a specjalizację w 28 kwietnia 2022 r. Z dniem 26 maja 2022 r. pracodawca uwzględnił jej prośbę (umotywowaną podniesieniem kwalifikacji przez uzyskanie specjalizacji) o zmianę zaszeregowania i powierzył jej stanowisko specjalistki położnej z wynagrodzeniem zasadniczym wg kat. XIII z regulaminu

wynagradzania. Wcześniej M. M. była kwalifikowana do grupy zawodowej 8 jako położna.

M. P. jest zatrudniona w pozwanym Szpitalu od 2002 r., aktualnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zajmuje stanowisko specjalistki pielęgniarki w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii. M. P. uzyskała tytuł magistra pielęgniarstwa w 2019 r., natomiast specjalizację z zakresu pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej opieki w 2017 r. M. P. była kwalifikowana przez pracodawcę do 1 lipca 2022 r. do grupy zawodowej numer 7, ze współczynnikiem pracy 1,06.

A. W. jest zatrudniona w pozwanym Szpitalu od 2017 r., obecnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Zajmuje stanowisko specjalistki pielęgniarki na Oddziale Urologii i Onkologii Urologicznej. Uzyskała tytuł magistra pielęgniarstwa w 2014 r., natomiast w 2017 r. uzyskała specjalizację z zakresu pielęgniarstwa chirurgicznego. Po uzyskaniu tytułu, na jej prośbę pracodawca zdecydował o podwyższeniu jej wynagrodzenia i powierzeniu stanowiska specjalistki pielęgniarki, z wynagrodzeniem zasadniczym wg kat. XIII z regulaminu wynagradzania.

A. K. jest zatrudniona u strony pozwanej od 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu. Zajmuje stanowisko specjalistki pielęgniarki na Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii. Uzyskała tytuł magistra pielęgniarstwa w 2019 r., a w 2021 r. specjalizację z zakresu pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej terapii. Po uzyskaniu tytułu specjalisty, na jej prośbę pracodawca zaszeregowal ją do tej samej grupy zawodowej co poprzedniczki, z identycznym wynagrodzeniem zasadniczym, wg kat. XIII (w późniejszym czasie uwzględniono ograniczenie wymiaru czasu pracy do połowy etatu).

W lipcu 2021 r. Narodowy Fundusz Zdrowia przeprowadził jednorazową akcję pozyskiwania danych o wynagrodzeniach. Dane zbierane przez Fundusz obejmowały m.in. imię, nazwisko, numer PESEL oraz grupę zawodową (według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku), nie zawierały natomiast danych o współczynnikach pracy. Władzom Szpitala została przedstawiona instrukcja w celu przygotowania i przekazania danych dla Funduszu. W instrukcji tej powołano literalną treść załącznika do ustawy (przywołano stosowną tabelę),

wskazano na konieczność uwzględnienia w informacji kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku. W stosunku do B. W., M. P., A. W. pozwany Szpital wskazał, że są one przez pracodawcę zakwalifikowane do grupy zawodowej numer 7 (współczynnik wynikający z ustawy - 1,06). Współczynniki pracy M. M. i wysokość jej wynagrodzenia zasadniczego ustalone były na tym samym poziomie (w kwocie 5.478 zł brutto). W stosunku do A. K. wskazano w informacji do Funduszu, iż kwalifikuje się ją do grupy 8, A. K. także w dacie przekazywania informacji do funduszu osiągała stawkę wynagrodzenia zasadniczego identyczną, jak jej koleżanki, piastując stanowisko specjalistki pielęgniarki na tym samym oddziale, co M. P..

Pismem z 17 czerwca 2022 r., adresowanym do Z. M. - Prezes Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych, P. B. - Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Zdrowia wskazał m.in., że od lipca 2022 r. gwarantowane najniższe wynagrodzenie zasadnicze dla magistra pielęgniarstwa i położnictwa ze specjalizacją wzrosło o 1.827 zł, tj. z 5.477,51 zł do 7.304,66 zł (wzrost o 33%). W piśmie tym wskazano, że w NFZ i budżecie państwa zabezpieczono odpowiednie środki na sfinansowanie podwyżek wynagrodzeń. Pismem z 4 lipca 2023 r. P. B. - podsekretarz stanu w Ministerstwie Zdrowia wyjaśnił E. M. - Przewodniczącej Regionu [...] Ogólnopolskiego Związku Zawodowego [...], że niezmiennie i od samego początku obowiązywania ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. podział na grupy zawodowe oparty jest o kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku. Nowelizacja z dnia 26 maja 2022 r. nie wprowadziła w tym zakresie żadnych zmian. Przypisując pracowników do określonej grupy zawodowej z załącznika do przedmiotowej ustawy pracodawca obowiązany jest uwzględnić kwalifikacje wymagane na poszczególnych stanowiskach w podmiocie leczniczym, a proces decyzyjny w tym zakresie musi odbywać się w granicach powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Pozwany wielokrotnie zwracał się do Ministerstwa Zdrowia o wyjaśnienie budzących wątpliwości przepisów ustawy. J. B., dyrektor Departamentu Dialogu Społecznego w Ministerstwie Sprawiedliwości, udzielił informacji, że podział zawodowy na grupy, na gruncie ustawy został oparty o kwalifikacje wymagane przez pracodawcę na określonym stanowisku pracy. Dookreślenie, jakie kwalifikacje są na danym stanowisku pracy wymagane, winno nastąpić w umowie o pracę bądź na gruncie regulacji zakładowej. W piśmie podkreślono, że w zakresie określenia

kwalifikacji - jako wymaganych - nie zaszła żadna zmiana, jeżeli więc nie nastąpiła zmiana wymagań na stanowisku pracy, to pracodawca nie ma obowiązku podwyższania współczynnika pracy.

W drodze korespondencji elektronicznej, w dniu 9 sierpnia 2022 r. przekazano pracownikom pozwanego Szpitala informację dyrektora Szpitala dotyczącą realizacji zapisów ustawy. W informacji tej wskazano, że zmienił się załącznik do ustawy, a nowy stan prawny powoduje konieczność uwzględnienia kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku pracy, a nie kwalifikacji posiadanych realnie przez pracownika. Kolejno przekazywano pracownikom drogą elektroniczną także pisma wyjaśniające, uzyskane z Ministerstwa Zdrowia, potwierdzające w ocenie pracodawcy słuszność jego działań. Tą samą drogą przekazano pracownikom informację, że kontrola Państwowej Inspekcji Pracy nie dopatrzyła się uchybień we wdrożeniu znowelizowanych rozwiązań ustawowych. Polecono pracownikom zgłaszać się do działu personalnego celem odebrania i podpisania przygotowanych aneksów do umów o pracę, a to w związku z wystąpieniem pokontrolnym Inspektora Pracy, wnoszącego o dostosowanie ustalonych w regulaminie wynagradzania stawek wynagrodzenia zasadniczego do minimalnego wynagrodzenia określonego ustawą oraz ustalenie sposobu podwyższania wynagrodzenia w porozumieniu bądź wydanym zarządzeniu. Informowano chętnych pracowników o podstawach i przyczynach złożenia wypowiedzenia zmieniającego.

Powódki nie podpisały przedstawionych im aneksów do umów o pracę. Od lipca 2022 r. pracodawca jednostronnie ustalił ich wynagrodzenia zasadnicze na kwotę 5.776 zł brutto miesięcznie, kwalifikując je do 5 grupy zawodowej ze współczynnikiem pracy 1,02.

Pismami z 12 grudnia 2022 r. B. W. i M. M. wypowiedziano warunki umowy o pracę. Wskazano, że wypowiedzenie to następuje w celu realizacji przepisu ustawy i ma związek z brakiem podpisania przez pracownika aneksu do umowy, związanego z kwalifikacją pracownika do grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku. Po upływie okresu wypowiedzenia obowiązywać miały: „wynagrodzenie zasadnicze: 5.776,00 zł brutto; grupa zawodowa wg załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych

określana w pkt 5 ze współczynnikiem pracy 1,02". W wypowiedzeniu zastrzeżono także, że pozostałe warunki pracy pozostają bez zmian. Wypowiedzenie zawierało także pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy oraz pouczenie o konsekwencjach odmowy jego przyjęcia. B. W. odebrała to pismo 21 grudnia 2022 r., M. M. – 20 grudnia 2022 r. Pismo tej samej treści, lecz z datą 29 grudnia 2022 r. odebrała także M. P.. Wypowiedzenie zmieniające tożsamej treści, opatrzone datą 20 grudnia 2022 r., odebrała także (w dniu 21 grudnia 2022 r.) A. W.. A. K. takie samo wypowiedzenie złożono pismem z dnia 28 grudnia 2022 r.

O zamiarze wypowiedzenia w/w osobom warunków pracy i płacy został wcześniej zawiadomiony Ogólnopolski Związek Zawodowy [...] Zakładowej Organizacji Związkowej przy [...] Szpitalu Specjalistycznym numer [...] w J.. W przypadku wszystkich w/w osób związek zawodowy wskazał, że przedstawione nowe warunki pracy i płacy stanowią w zasadzie degradację płacową pracownika. Związek zawodowy wyraził sprzeciw przeciwko wypowiedzeniu przez pracodawcę warunków pracy i płacy, wskazując, że pracodawca już manifestując zamiar złożenia wypowiedzenia przyznał, że dotychczas w Szpitalu uznawano posiadany przez pielęgniarkę/położną tytuł magistra położnictwa/pielęgniarstwa wraz ze specjalizacją za wymagany na danym stanowisku pracy. Pracodawca nie przedstawił w ocenie związku zawodowego jakichkolwiek okoliczności, które uzasadniałyby obniżenie, czy też zmianę kwalifikacji wymaganych przez pracodawcę na danym stanowisku; ani zakres obowiązków, ani samo formalne nazewnictwo zajmowanych przez powódki stanowisk, nie uległy zmianie po 1 lipca 2022 r.

Regulamin wynagradzania pozwanego Szpitala został wprowadzony zarządzeniem dyrektora nr [...] z dnia 11 lipca 2018 r. W części stanowiącej o kwalifikacjach wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy (załącznik numer 1) stanowi on powtórzenie zapisów rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami z dnia 20 lipca 2011 r. (Dz.U. Nr 151, poz. 896). Zgodnie z tabelą w nim zamieszczoną na stanowisku specjalistki pielęgniarki/specjalistki położnej wymaga się posiadania: a) tytułu magistra na kierunku pielęgniarstwo/położnictwo i tytułu specjalisty w dziedzinie

pielęgniarstwa/położnictwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia w powiązaniu z 2 letnim stażem pracy w zawodzie; b) tytułu zawodowego magistra w zawodzie, w którym może być uzyskiwany tytuł specjalisty w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjatu pielęgniarstwa/położnictwa lub średniego wykształcenia medycznego w zawodzie pielęgniarka/położna i tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa/położnictwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia w powiązaniu z 2 letnim stażem pracy w zawodzie; c) licencjatu pielęgniarstwa/położnictwa i tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa/położnictwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania w powiązaniu z 2 letnim stażem pracy w zawodzie; d) średniego wykształcenia medycznego w zawodzie pielęgniarka/położna i tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania w powiązaniu z 2 letnim stażem pracy w zawodzie. Specjalistka pielęgniarka/specjalistka położna wg regulaminu jest zaszeregowana w [...] Szpitalu Specjalistycznym wg kategorii XIII.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że istotą sporu było ustalenie, czy na zajmowanych przez powódki stanowiskach kwalifikacje wymagane przez pracodawcę dotychczas obejmowały wykształcenie magisterskie i specjalizację i czy pracodawca uznawał te kwalifikacje za wymagane. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko o konieczności uregulowań w tym zakresie w braku regulacji ustawowej w akcie wewnątrzzakładowym i zagwarantowanie przejrzystości struktury organizacyjnej jednostki, co nabiera charakteru prawnego z mocy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego.

Sąd podniósł, że w świetle dowodów pozwany pracodawca nie posiada uporządkowanej struktury organizacyjnej. Pozwany pracodawca dowolnie określił grupę zawodową do jakiej zakwalifikował powódki. Powódki przed 1 lipca 2022 r. były zakwalifikowane do grupy zawodowej nr 7, a posiadane przez nie kwalifikacje były uznawane przez pracodawcę za wymagane na piastowanym stanowisku. Obecnie, w świetle dokumentów z akt osobowych, nie nastąpiła zmiana wymagań na

zajmowanych przez nie stanowiskach, ani nie uległ zmianie zakres ich obowiązków. Posiadają także wymaganą specjalizację oraz tytuł zawodowy magistra, zatem trudno uznać, że nastąpiła zmiana w zakresie potrzeb pracodawcy uzasadniająca wypowiedzenie powódkom warunków pracy i płacy przez zakwalifikowanie ich do innej niż dotychczasowa grupy zawodowej. Celem nowelizacji ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych miało być podwyższenie wynagrodzeń, a nie realne obniżenie płac dla pracowników wyspecjalizowanych i poczynione z tego tytułu oszczędności. Sąd drugiej instancji uznał, że nowej kwalifikacji powódek dokonano bez należytego uzasadnienia, w szczególności w zakresie wskazania powódkom, dlaczego zaprzestano uznawania posiadanych przez nie kwalifikacji. W świetle przeprowadzonych dowodów trudno uznać, że kiedyś te kwalifikacje były wyłącznie posiadane, a teraz mają być dodatkowo wymagane.

Według Sądu w świetle art. 30 § 4 w zw. z art. 42 k.p. w przypadku złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy, to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania zasadności i prawidłowości dokonanego wypowiedzenia. Nie zwalnia od tego niejako obowiązek złożenia wypowiedzeń zmieniających w sytuacji, gdy określa się ponownie grupę zawodową pracownika, z wszystkimi tego konsekwencjami. Pracodawca nie wykazał zmian w zakresie potrzeb zakładu pracy, jeżeli chodzi o wykonywaną pracę i stanowisko, zatem niewątpliwie powinien w uzasadnieniu wypowiedzeń wskazać przyczyny dla których zaprzestał uznawać posiadane przez powódki kwalifikacje. Nie ulega wątpliwości, że wcześniej kwalifikacje były uznawane jako posiadane i wymagane.

Według Sądu Okręgowego art. 5a ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w zw. z art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 26 maja 2022 r. zmieniającej ustawę wyżej wskazaną, nie może być w stosunku do powódek samodzielną podstawą do dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Sąd nie dopatrzył się nadużycia prawa przez powódki przez domaganie się, jak twierdzi pozwany, traktowania ich w sposób uprzywilejowany w stosunku do swoich koleżanek, nie posiadających wykształcenia magisterskiego. Niniejsza sprawa jest sporem o wypowiedzeniu warunków pracy i

płacy w sytuacji, gdy wymagane kwalifikacje powódek były przez pracodawcę uznawane i gratyfikowane. O żadnej dyskryminacji w tej sytuacji nie może być mowy.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze zarzucono naruszenie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.):

a) załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych przez jego nieprawidłową wykładnię i zastosowanie polegające na przyjęciu, iż załącznik ten od początku obowiązywania ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych wskazywał na obowiązek kwalifikowania pracowników do poszczególnych grup zawodowych, a w konsekwencji również ustalania pracownikom współczynnika pracy, w oparciu o kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku, w tym w odniesieniu do pielęgniarek i położnych zaszeregowanych do grupy zawodowej numer 7;

b) art. 5a ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w zw. z załącznikiem do 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. zmieniającej ustawę wyżej wskazaną oraz art. 30 § 4 w zw. z art. 42 § 1 k.p. przez błędne uznanie, iż brak było przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powódkom warunków pracy i płacy jaką była konieczność zakwalifikowania powódek do właściwej grupy zawodowej w taki sposób, żeby spełniać wymogi wynikające z prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w brzmieniu nadanym od dnia 1 lipca 2022 r.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi II instancji z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, o których zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego strona pozwana wnosi.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki wniosły o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz każdej z powódek zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Nie zawiera ona zarzutów o charakterze procesowym, co powoduje, że Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

W tym aspekcie z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że do 30 czerwca 2022 r. wynagrodzenia zasadnicze powódek były ustalone według XIII kategorii zatrudnienia zgodnie z zakładowym regulaminem wynagradzania (który określał stawki tych wynagrodzeń wyłącznie kwotowo) oraz przy zastosowaniu współczynnika pracy 1,06 - związanego z ówczesną grupą zawodową nr 7 i zostały ukształtowane na poziomie 5.478 zł. Natomiast po dniu 1 lipca 2022 r. pracodawca jednostronnie ustalił ich wynagrodzenia zasadnicze na kwotę 5.776 zł brutto miesięcznie, kwalifikując je do 5 grupy zawodowej ze współczynnikiem pracy 1,02. W grudniu 2022 r. wszystkie powódki, mające wykształcenie wyższe (magisterskie) w zakresie pielęgniarstwa oraz adekwatną specjalizację, zatrudnione u pozwanego na stanowiskach pielęgniarek (i położnych) - specjalistek, otrzymały wypowiedzenia warunków umów o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2023 r. Jako przyczynę wypowiedzeń wskazano, że następują one w celu realizacji przepisów 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.) i mają związek z odmową podpisania przez pielęgniarki aneksów do umowy, związanych z kwalifikacją pracowników do grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódkom wynagrodzenia zasadnicze w

wysokości 5.776 zł brutto; grupę zawodową wg załącznika do w/w ustawy, określaną w pkt 5 ze współczynnikiem pracy 1,02.

W wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca zaproponował więc powódkom wynagrodzenie zasadnicze takie jak faktycznie wypłacane (nominalnie ok. 300 zł wyższe od wypłacanego do 30 czerwca 2022 r.), co jednak zostało uznane przez powódki za pogorszenie warunków płacowych.

Sąd drugiej instancji oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Pracy w Jastrzębiu-Zdroju z dnia 25 lipca 2023 r., w którym przywrócono powódkom dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Stosując art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Sąd może przywrócić pracownika do pracy na poprzednich warunkach, zobowiązując pracodawcę do zatrudnienia pracownika na takim samym stanowisku, jakie zajmował poprzednio i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy przed dniem wypowiedzenia regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r., I PKN 326/97, OSNAPiUS 1998 nr 15, poz. 454).

W zaskarżonym skargą kasacyjną wyroku Sąd nie przywrócił jednak powódkom warunków płacy sprzed daty wypowiedzenia zmieniającego, a więc - przez ustalenie ich wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 5.776 zł brutto, ani nie - przez powrót do wynagrodzenia zasadniczego sprzed dnia 30 czerwca 2022 r. - 5.478 zł (obliczonego przy zastosowaniu współczynnika pracy 1,06 w koniunkcji z przeciętnym wynagrodzeniem w gospodarce), ale - przez „zaszeregowanie ich do grupy zawodowej nr 2, określonej w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, ze współczynnikiem pracy 1,29”.

W przedstawionym kontekście należy stwierdzić, że ustalone przez pracodawcę przed wypowiedzeniem warunki płacy powódek nie zawierały decyzji pracodawcy o stosowaniu takiego współczynnika. Z odpowiedzi na skargę kasacyjną wynika, że w pozwanym szpitalu pielęgniarki i położne (w liczbie ponad 500) zatrudniane są na dwóch rodzajach stanowisk - pielęgniarek/położnych i pielęgniarek/położnych specjalistek. Ponieważ od pielęgniarek/położnych

specjalistek pozwany nie wymaga posiadania wykształcenia magisterskiego, gdyż jedynym wymogiem zgodnie z przepisami zakładowymi jest posiadanie specjalizacji, zakwalifikował wszystkie pielęgniarki/położne specjalistki do jednej grupy określonej w załączniku - grupy 5, czego konsekwencją było wypłacanie całej tej grupie pracowników po dniu 1 lipca 2022 r. wynagrodzeń obliczonych według współczynnika pracy 1,02.

Zdaniem Sądu Najwyższego, kontestowany przez skargę kasacyjną wyrok Sądu Okręgowego mógłby zostać uznany za odpowiadający prawu jedynie przy ocenie, że przysługujące powódkom wynagrodzenie za pracę w okresie sprzed wypowiedzenia zmieniającego nie mogło być z mocy prawa niższe od wynagrodzenia zasadniczego określonego dla grupy zawodowej nr 2, zdefiniowanej w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, ze współczynnikiem pracy 1,29.

Wymaga to analizy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, która określa sposób ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne, zatrudnionych w podmiotach leczniczych, uwzględniający rodzaj wykonywanej pracy oraz sposób osiągnięcia najniższego wynagrodzenia zasadniczego (art. 1 ustawy).

Celem tej ustawy – jak wynika z uzasadnienia rządowego projektu ustawy - nie było ustalenie warunków wynagradzania za pracę pracowników wykonujących zawody medyczne w taki sposób, aby tworzyć tzw. siatki płac, lecz ustalenie najniższych wynagrodzeń zasadniczych, a więc minimalnego poziomu, poniżej którego pracodawca nie może ustalić wynagrodzenia zasadniczego. Ustalenie dolnej granicy wysokości wynagrodzeń zasadniczych pracowników medycznych pozwolić miało na stopniowe likwidowanie sygnalizowanego przez organizacje pracobiorców zjawiska wprowadzania oszczędności w podmiotach leczniczych przez ograniczanie wysokości wynagrodzeń (co budziło również, publicznie eksponowane, protesty pielęgniarek).

Zgodnie z analizowaną ustawą najniższe wynagrodzenie zasadnicze stanowi iloczyn kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce

narodowej w roku poprzedzającym ustalenie, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” i współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy. W okresie od dnia wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2019 r. kwota bazowa została ustalona na poziomie 3900 zł brutto. Przyjęcie takiego rozwiązania spowodowane było potrzebą precyzyjnego ustalenia wskaźnika wykorzystanego następnie przy szacowaniu skutków finansowych realizacji ustawy.

Stosownie do art. 3 ust. 1 znowelizowanej w 2021 r. ustawy - do dnia 1 lipca 2022 r. podmiot leczniczy miał obowiązek dokonać podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika wykonującego zawód medyczny do wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze w myśl ustawy.

Relevantne znaczenie miał wprowadzony wówczas art. 3 ust. 4 omawianej ustawy, zgodnie z którym od dnia 2 lipca 2022 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny, nie może być niższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustalone w sposób określony w ust. 1 na dzień 1 lipca 2022 r.

W ocenie Sądu Najwyższego przepis ten powinien być tak interpretowany, że nawet w przypadku formalnego określenia przez pracodawcę wynagrodzenia pielęgniarek w niższej wysokości, pracodawca był zobligowany do wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z analizowanej ustawy.

Ustawa z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych ... (Dz.U. z 2022 r., poz. 1352; dalej również jako ustawa nowelizacyjna) weszła w życie 29 czerwca 2022 r. i ma kardynalne znaczenie w analizowanej kwestii.

Zwrócić należy uwagę, że ustawa ta weszła w życie następnego dnia po jej opublikowaniu. Zdaniem Sądu Najwyższego, brak *vacatio legis* wskazuje na cel tej ustawy natychmiastowego (z mocą od dnia 1 lipca 2022 r.) podwyższenia wynagrodzeń pracowników medycznych. Gdyby intencją ustawodawcy było pogorszenie warunków płacowych między innymi pielęgniarek, zastosowano by co

najmniej trzymiesięczny okres *vacatio legis*, który umożliwiłby dokonanie przez pracodawców wypowiedzeń warunków pracy i płacy na niekorzyść pracowników.

Zgodnie z wprowadzonym tą nowelizacją art. 5a ustawy „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”.

W ocenie Sądu Najwyższego przepis ten jest niejednoznaczny. Niewątpliwie dotyczy on umów o pracę zawieranych z nowymi pracownikami od dnia 1 lipca 2022 r. Przepis ten stanowi także podstawę prawną do zawarcia aneksu do umowy o pracę lub jednostronnego uzupełnienia umowy o pracę przez wskazanie, do której grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy jest zaliczone zajmowane przez pracownika stanowisko pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego, od dnia wejścia w życie tej nowelizacji pracodawca był zobligowany do ustalenia, do której grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy należą poszczególni pracownicy i wypłacania adekwatnych wynagrodzeń.

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy nowelizacyjnej porozumienie, o którym mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, zawiera się w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, z mocą od dnia 1 lipca 2022 r.

W ocenie Sądu Najwyższego z przepisu tego wynika, że skutki finansowe dla pracodawców związane z podwyższeniem wynagrodzeń pielęgniarek następują od dnia 1 lipca 2002 r. Potwierdza to również art. 4 ust. 2 ustawy nowelizacyjnej, w myśl którego, jeżeli porozumienie nie zostanie zawarte w terminie określonym w ust. 1, sposób podwyższania wynagrodzenia zasadniczego ustala kierownik podmiotu leczniczego, w terminie 7 dni od dnia upływu terminu, o którym mowa w ust. 1, w drodze zarządzenia w sprawie podwyższenia wynagrodzenia, z mocą od dnia 1 lipca 2022 r.

Konkluzji tej nie zmienia analiza treści art. 4 ust. 3 ustawy nowelizacyjnej (Strony umowy o pracę, o której mowa w art. 5a ustawy zmienianej w art. 1, dostosują umowy o pracę pracowników wykonujących zawód medyczny lub pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawód medyczny,

zawarte przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy do wymogów określonych w tym przepisie, w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy). Termin 6 miesięcy, o którym mowa w tym przepisie ma charakter instrukcyjny (techniczny) i nie wpływa na zobowiązanie podwyższenia wynagrodzeń od dnia 1 lipca 2022 r.

W ocenie Sądu Najwyższego, korzystna dla pracowników zmiana ustawowych warunków wynagradzania, co do zasady, nie wymaga dokonywania wypowiedzeń zmieniających. Zwrócić należy 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 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.

Ponieważ pozwany zdecydował się na dokonanie wypowiedzeń zmieniających, miał obowiązek podania zrozumiałej przyczyny wypowiedzenia w odniesieniu do sytuacji indywidualnych pracowników, przy czym słusznie w sprawie objętej skargą kasacyjną Sady uznały, że powołanie się w uzasadnieniu wypowiedzenia tylko na konieczność wykonania art. 5a omawianej ustawy było niewystarczające, co z przyczyn formalnych implikowało uwzględnienie odwołań pracowników. Kasacyjny zarzut naruszenia art. 4 ust. 3 ustawy nowelizacyjnej oraz art. 30 § 4 w zw. z art. 42 § 1 k.p. (w zw. z art. 45 § 1 k.p.) był więc nieuzasadniony.

Ponieważ stosownie do art. 6 ustawy nowelizacyjnej ustawa wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, zdaniem Sądu Najwyższego, również determinuje to obowiązywanie załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych

pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, który na nowo od dnia 1 lipca 2022 r. ustalił nowe współczynniki pracy oraz nowe grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku. W aspekcie oceny skargi kasacyjnej znaczenie ma grupa zawodowa nr 2 (Farmaceuta, fizjoterapeuta, diagnosta laboratoryjny, psycholog kliniczny, inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1, 3 i 4 z wymaganiem wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim i specjalizacją, pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem magister położnictwa z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia) ze współczynnikiem pracy - 1,29, a także grupa zawodowa nr 5 (Farmaceuta, fizjoterapeuta, diagnosta laboratoryjny, pielęgniarka, położna, technik elektro-radiolog, psycholog, inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1-4 z wymaganiem wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim; pielęgniarka, położna z wymaganiem wyższym wykształceniem - studia I stopnia i specjalizacją, albo pielęgniarka, położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją) ze współczynnikiem pracy - 1,02. Konsekwencją tej nowelizacji było ustalenie, że od 1 lipca 2022 r. wynagrodzenie według wskaźnika 1,02 (grupa zawodowa nr 5) wynosi 5.776 zł brutto, natomiast dla pielęgniarek z adekwatnym tytułem magistra i specjalizacją z przypisanym w ustawie współczynnikiem 1,29 oznaczało to pensję minimalną w wysokości 7.304,66 zł brutto.

Zdaniem Sądu Najwyższego, cechą kwalifikującą do grupy zawodowej nr 2 było legitymowanie się pielęgniarek tytułem zawodowym magistra pielęgniarstwa albo legitymowanie się położnej tytułem magistra 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.

Pozwany w skardze kasacyjnej podnosił, że jego polityka zatrudniania opiera się na zasadzie równego traktowania w zatrudnieniu; wyższe wynagrodzenie w oparciu o przesłankę posiadania tytułu magistra powinno być należne wówczas, gdy przepisy prawa jasno wskazują na to, że ten tytuł jest jedynym wymaganiem, a powódki nie zajmują takiego stanowiska. Przepisy zakładowe nie wymagają bowiem

od pozwanego Szpitala zatrudniania na stanowiskach pracy powódek wyłącznie osób z tytułem magistra w zakresie pielęgniarstwa, ale równie osób z niższym wykształceniem na przykład – licencjackim.

W ocenie Sądu Najwyższego, określenie wysokości najniższych wynagrodzeń zasadniczych oraz wzajemnych relacji pomiędzy 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, np. 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.

Zdaniem Sądu Najwyższego, zwrócić też należy uwagę, że art. 65 ust. 4 Konstytucji RP stanowi, że minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Wykonaniem tej normy jest przede wszystkim ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.). Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, stanowi *lex specialis* w stosunku do ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, jak również w stosunku do ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 2016 r., poz. 966, ze zm.). Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych ustaliła wysokości najniższych wynagrodzeń w służbie zdrowia na wyższym poziomie niż ustawa o minimalnym wynagrodzeniu przede wszystkim z uwagi na wyższy poziom odpowiedzialności i kwalifikacji zawodowych determinowanych poziomem wykształcenia i doświadczenia zawodowego pracowników służby zdrowia. Poza funkcją tych przepisów zapewnienia odpowiedniej kadry medycznej przede wszystkim w szpitalach (uniknięcia emigracji zarobkowej wykształconych pracowników medycznych), perspektywicznym celem

omawianych unormowań było także zachęcenie młodych ludzi do podejmowania kształcenia w zawodach medycznych i stopniowego zastępowania starszych pracowników, co możliwe było tylko przy zapewnieniu odpowiednio wysokich wynagrodzeń wykształconych pracowników.

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. Z ustaleń zaskarżonego wyroku ani ze skargi kasacyjnej nie wynika, aby pozwany po wejściu w życie nowej tabeli wynagrodzeń (załącznika do ustawy) 1 lipca 2022 r. dokonał adekwatnej modyfikacji zakładowych regulaminów pracy i płacy. Pozostawienie starych regulaminów spowodowało, że żadna pielęgniarka nie mogła się ubiegać o wyższe wynagrodzenie na podstawie przepisów zakładowych. Konstatacje te odnoszą się również do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (nie objętego zarzutami skargi kasacyjnej).

Sąd Najwyższy uznał, że niezależnie od możliwości różnicowania wynagrodzeń poszczególnych pracowników, zła sytuacja finansowa pracodawcy w służbie zdrowia (sygnalizowana na etapie postępowania kasacyjnego) nie może zwalniać go z powinności zapewnienia pracownikom wynagrodzenia na co najmniej minimalnym poziomie wynikającym z ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, stąd też motywy, które kierowały pracodawcą ustalającemu wysokość wynagrodzenia poniżej minimalnego, ustawowego pułapu były prawnie indyferentne w aspekcie żądania pozwów.

Rekapitulując, Sąd Najwyższy uznał, 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 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. w zw. 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.

Z ustaleń zaskarżonego wyroku ani ze skargi kasacyjnej nie wynika, aby w okresie wypowiedzenia zmieniającego (do 31 marca 2023 r.) zmieniła się struktura

organizacyjna pozwanego lub przepisy zakładowe umożliwiające indywidualną klasyfikację pracowników do stanowisk pracy stosownie do omawianej ustawy nowelizacyjnej. Z tego względu powódki zachowały prawo do omawianego minimalnego wynagrodzenia za pracę według współczynnika 1,29 - przysługującego im z mocy prawa (na podstawie ustawy nowelizacyjnej), mimo że przed wypowiedzeniem pracodawca stosował wobec nich inaczej ukształtowane formalne warunki płacowe.

Wobec uznania, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a zarzuty zawarte w skardze kasacyjnej okazały się nieuzasadnione, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną i zgodnie z art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1964) orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

[r.g.]

[a.ł.]