

POSTANOWIENIE

Dnia 23 września 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa A.S., A.S1., O.K., M.S., A.G., K.K. i I.B.

przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w S.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 23 września 2025 r.,

zażalenia powódek na wyrok Sądu Okręgowego w Kielcach

z dnia 25 marca 2025 r., sygn. akt V Pa 75/23,

1) oddała zażalenie;

**2) pozostawia orzeczenie o kosztach postępowania
zażaleniowego do rozstrzygnięcia w orzeczeniu kończącym
postępowanie.**

[I.T.]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 czerwca 2023 r. IV P 51/23 Sąd Rejonowy w Skarżysku -Kamiennej w sprawie z powództwa A.S., A.S1., O.K., M.S., A.G., K.K., I.B. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w S. o zapłatę w punktach 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 – zasądził od pozwanego Zespołu Opieki Zdrowotnej w S. na rzecz każdej z powódek tytułem częściowego wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2022 r. kwotę po 500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia

11 sierpnia 2022 r. do dnia zapłaty; w punktach 2, 4, 6, 8, 10, 12,14 – zasądził od pozwanego na rzecz każdej z powódek kwotę po 67,50 zł tytułem kosztów procesu. Sąd ten nadał wyrokowi w punktach 1,3,5,7,9,11,13 rygor natychmiastowej wykonalności i nie obciążył pozwanego kosztami sądowymi.

Sąd Rejonowy ustalił, że Zespół Opieki Zdrowotnej w S. jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej.

Powódka A.S. jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku pielęgniarki specjalistki w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii. Tytuł magistra pielęgniarstwa uzyskała w 2016 r. zaś specjalizację z zakresu anestezjologii i intensywnej terapii w 2019 r.

Powódka A.S1. jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku pielęgniarki specjalistki w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym. Tytuł magistra pielęgniarstwa uzyskała w 2014 r., zaś w 2022 r. uzyskała specjalizację z zakresu pielęgniarstwa ochrony zdrowia pracujących i pielęgniarstwa geriatrycznego.

Powódka O.K. jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku pielęgniarki w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii. Tytuł magistra pielęgniarstwa uzyskała w 2018 r., zaś specjalizację z zakresu anestezjologii i intensywnej terapii w 2022 r.

Powódka M.S. jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku pielęgniarki specjalistki w Oddziale Bloku Operacyjnego Szpitala. Tytuł magistra pielęgniarstwa uzyskała w 2017 r., zaś specjalizację z zakresu pielęgniarstwa operacyjnego w 2019 r.

Powódka A.G. jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku pielęgniarki specjalistki w Oddziale Neonatologicznym Szpitala. Tytuł magistra pielęgniarstwa uzyskała w 2019 r., zaś specjalizację z zakresu pielęgniarstwa rodzinnego i ginekologiczno- położniczego w 2020 r., pielęgniarstwa rodzinnego 2020 r.

Powódka K.K. jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku pielęgniarki specjalistki w Zakładzie Opiekuńczo-Lecznicznym. Tytuł magistra pielęgniarstwa uzyskała w 2013 r. zaś w 2014 r. uzyskała specjalizację z zakresu pielęgniarstwa onkologicznego.

Powódka I.B. jest zatrudniona u pozwanego na stanowisku pielęgniarki specjalistki w Oddziale Intensywnej Opieki Medycznej. Tytuł magistra

pielęgniarstwa uzyskała w 2019 r., zaś w 2018 r. uzyskała specjalizację z zakresu anestezjologicznego i intensywnej opieki.

Powódki otrzymywały miesięczne wynagrodzenie zasadnicze ustalone przy uwzględnieniu współczynnika pracy na poziomie 1,06 przypisanego do 7 grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku. Od 1 lipca 2022 r. są zaszeregowane do 5 grupy, a ich wynagrodzenie jest ustalane przy uwzględnieniu współczynnika 1,02.

Do 30 czerwca 2022 r. powódki otrzymywały miesięczne wynagrodzenie zasadnicze ustalone przy uwzględnieniu współczynnika pracy na poziomie 1,06 przypisanego do 7 grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku. Do tej grupy zgodnie z obowiązującym wtedy brzmieniem załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1801) zaliczane były pielęgniarki z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położne z tytułem zawodowym magister położnictwa, które uzyskały tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia.

Strony nie zawarły porozumienia zmieniającego warunki płacy, powódkom nie złożono również wypowiedzenia zmieniającego.

W ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy uznał powództwa za zasadne.

Sąd Rejonowy wskazał, iż powódki otrzymywały miesięczne wynagrodzenie zasadnicze ustalone przy uwzględnieniu współczynnika pracy na poziomie 1,06 – przypisanego do 7 grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku. Od 1 lipca 2022 r. są zaszeregowane do 5 grupy, a ich wynagrodzenie jest ustalane przy uwzględnieniu współczynnika 1,02. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż posiadanie przez powódki wykształcenia wymaganego dla 2 grupy zaszeregowania wskazanej w załączniku do ustawy obowiązującym po 1 lipca 2022 r. jest okolicznością niesporną. Pozwany nie kwestionował również, że do 30 czerwca 2022 r. zaszeregowane były one do grupy 7 – w załączniku, w obowiązującym uprzednio brzmieniu. Kwalifikacje grupy 7 z poprzedniego załącznika i grupy 2 z obecnego są zbieżne. Pracodawca nie mógł zatem

zakwalifikować powódek do innej kategorii zaszeregowania (tj. do grupy 5) przewidującej odmienne wynagrodzenie, w inny sposób niż poprzez wypowiedzenie lub porozumienie zmieniające. Poza sporem – w ocenie Sądu Rejonowego – pozostawało, iż pracodawca dokonał zmiany warunków pracy i płacy zarządzeniem i nie złożył wypowiedzenia zmieniającego. Oświadczenie woli pracodawcy, określające nowe zasady wynagradzania pracownika, jeżeli nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, bo nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy i propozycji ich zmiany, może być traktowane jak oferta modyfikacji warunków zatrudnienia w drodze porozumienia stron. Składając pozew w niniejszej sprawie powódki na tę modyfikację nie zgodziły się. Co więcej wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione. Pozwany takiego uzasadnienia nie przedstawił. Tym samym już tylko z tego powodu powództwa musiały zostać uwzględnione. Nadto, jak wynika ze stanowiska Ministerstwa Zdrowia oraz NFZ, który przekazał na rzecz podmiotów leczniczych zwiększone środki celem pokrycia podwyżek, takiego uzasadnienia nie ma. Ministerstwo nie chce dowolnego ustalania wynagrodzeń dla pielęgniarek i położnych oraz pozostałego personelu medycznego, wiąże wynagrodzenie pracowników z ich wykształceniem, a ponadto środki finansowe na ten cel zostały faktycznie przekazane szpitalom. Sąd Rejonowy podkreślił, że wymaganie od pracowników niższych kwalifikacji niż faktycznie posiadają było podyktowane jedynie brakiem środków na wynagrodzenia w budżetach podmiotów publicznych, a nie brzmieniem ustawy z 2017 r.

Sąd Rejonowy odwołał się do uzasadnienia projektu analizowanej ustawy oraz art. 78 k.p. W ocenie tego Sądu kwalifikacje pielęgniarek i położnych 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. Istotne zatem jest ustalenie czy na stanowisku zajmowanym przez powódki zatrudnione jako pielęgniarki tytuł magistra jest wymagany. Przy czym kwestia tych wymagań winna być oceniana aktualnie, tj. po określeniu aktualnych wymagań w zakresie kwalifikacji przypisanych do danego stanowiska tu: pielęgniarki czy położnej specjalisty. 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 (Dz.U. z 2021 r. poz. 2359). Zgodnie z tym Rozporządzeniem w punkcie 1 ppkt 32 załącznika, określono kwalifikacje niezbędne do zajmowania stanowiska pielęgniarki specjalisty. Są to ujęte alternatywnie: - tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia; - tytuł zawodowy magistra w zawodzie, w którym może być uzyskiwany tytuł specjalisty w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjat pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia; - licencjat pielęgniarstwa i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania; - średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania. W każdym przypadku wymagany jest dwuletni staż pracy w zawodzie. Sąd Rejonowy wskazał, że z rozporządzenia nie można jednoznacznie wywnioskować, czy tytuł magistra jest kwalifikacją wymaganą i niezbędną do piastowania omawianego stanowiska. Jasne jest natomiast jakie kwalifikacje nie są konieczne oraz to, że z pewnością aby zostać pielęgniarką specjalistką należy uzyskać tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej lub organizacji i zarządzania. Należy zatem stwierdzić, że minimalne kwalifikacje wymagane do zatrudnienia na stanowisku pielęgniarki specjalisty powinny zostać określone przez pracodawcę z uwzględnieniem regulacji rozporządzenia Ministra Zdrowia z 20 lipca 2011 r. W realiach sprawy Regulamin Wynagradzania oraz zarządzenie nr [...]1 obowiązujące w pozwanym szpitalu jest powtórzeniem zapisów rozporządzenia w zakresie kwalifikacji, również ujmując je alternatywnie. Stanowi, że na stanowisku pielęgniarki specjalistki art. wymagany jest tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i

edukacji zdrowotnej lub organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia lub inne niższe kwalifikacje połączone z tytułem specjalisty i dwuletnim stażem w zawodzie. Z aktu tego nie sposób wywnioskować, jak chce pozwany, że nie wymaga on na stanowisku pielęgniarki specjalisty tytułu magistra. Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, iż Zarządzeniem nr [...] r. w sprawie wprowadzenia tekstu jednolitego Regulaminu Wynagradzania u pozwanego ustalono treść regulaminu wynagradzania, zaś Zarządzeniem nr [...]1 ustalono kwestie podwyższenia wynagrodzenia. Zarządzenia określają jedynie grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, współczynniki pracy i wysokość najniższego wynagrodzenia od 1 lipca 2022 r. W żaden sposób nie można z nich wywieść, że na stanowisku zajmowanym przez powódki nie jest wymagane wyższe wykształcenie magisterskie i winne być one zakwalifikowana do 5 – tej grupy zawodowej.

W ocenie Sądu Rejonowego argumentacja pozwanego odwołująca się do wymogów związanych z finansowaniem szpitala przez Narodowy Fundusz Zdrowia w zakresie kwalifikacji personelu nie jest trafna. Nie ulega wątpliwości, że rozporządzenie Ministra Zdrowia z 22 listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego (Dz.U. z 2021 r. poz. 290) określa wskaźniki zatrudnienia pielęgniarek i położnych oraz kwalifikacje pielęgniarek i położnych w zakresie specjalizacji i kursów kwalifikacyjnych z uwzględnieniem specyfiki i profilu komórki organizacyjnej podmiotu leczniczego. Z rozporządzenia tego wynika jednak obowiązek świadczeniodawcy (tu: szpitala) do określenia liczby i kwalifikacji personelu niezbędnego do zapewnienia opieki. Zgodnie zaś z rozporządzeniem z 5 lipca 2021 r. pozwany szpital był obowiązany do przyporządkowania każdego pracownika do grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, o której mowa w załączniku do ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego (§ 2 ust. 1 pkt 1 d), wskazania stanowiska pracy (§ 2 ust. 1 pkt 1 e), danych dotyczących kwoty należnego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika za maj 2021 r., wynagrodzenia brutto, pozostających po stronie pracodawcy kosztach składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz

kosztach na Pracownicze Plany Kapitałowe (§ 2 ust. 1 pkt 2) i danych dotyczących różnicy między kwotą wynagrodzenia brutto ustalaną dla tego pracownika na zasadach określonych w ustawie o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego w taki sposób, aby jego wynagrodzenie zasadnicze osiągnęło wysokość nie niższą niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze, powiększoną o pozostające po stronie pracodawcy koszty składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz koszty wpłat na Pracownicze Plany Kapitałowe, a wysokością wynagrodzenia brutto danego pracownika należnego za miesiąc maj 2021 r. powiększonego o pozostające po stronie pracodawcy koszty składek na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Solidarnościowy i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz koszty wpłat na Pracownicze Plany Kapitałowe (§ 2 ust. 1 pkt 3). Niewykonanie przez świadczeniodawcę tych obowiązków lub przedstawienie przez świadczeniodawcę danych niezgodnych ze stanem faktycznym, na podstawie których Fundusz dokonał płatności nienależnych środków finansowych, skutkowało nałożeniem na świadczeniodawcę kary umownej w wysokości do 5% kwoty zobowiązania wynikającego z umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej. Wysokość kary umownej ustalano z uwzględnieniem rodzaju i wagi stwierdzonych nieprawidłowości, a także wartości świadczeń, których dotyczyły te nieprawidłowości. Sąd Rejonowy uznał, że skoro powódki zatrudnione były jako osoby zajmujące stanowisko przypisane do 7 grupy zawodowej na podstawie ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, według stanu prawnego na 1 lipca 2021 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. Akta sprawy nie wskazują jakoby te wymagania szpitala uległy zmianie. Grupa zawodowa 2 określona w załączniku do obecnie obowiązujących przepisów ustawy reguluje wynagrodzenie zasadnicze art. pielęgniarzki 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 czyli takiej samej grupy jak poprzednio uregulowano w grupie 7. Sąd Rejonowy uznał, że takich kwalifikacji wymagał od powódek pracodawca, o czym świadczy jednoznacznie informacja, o której mowa w § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 5 lipca 2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej przekazana przez pozwany szpital do NFZ w lipcu 2021 r. Zatem ich wynagrodzenie zasadnicze od 1 lipca 2022 r. winno być określone według współczynnika pracy -1,29.

Wyrokiem z dnia 25 marca 2025 r., V Pa 75/23, Sąd Okręgowy w Kielcach na skutek apelacji pozwanego uchylił zaskarżony wyrok w całości i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w Skarżysku – Kamiennej do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Zdaniem Sądu Okręgowego wydając rozstrzygnięcie w sprawie Sąd pierwszej instancji nie dysponował wystarczającym do prawidłowego rozstrzygnięcia sporu stanem faktycznym, gdyż nie przeprowadził dowodów zawnioskowanych przez strony. Przeprowadzenie tych dowodów przez Sąd Okręgowy- z zeznań świadków i stron- wymagałoby zaś przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Sąd pierwszej instancji nie dysponował aktami osobowymi powódek oraz dowodami z dokumentów regulaminów wynagradzania obowiązujących u pozwanego oraz wydanych zarządzeń i oparł się wyłącznie na twierdzeniach pozwu. Sąd ten przyjął, że skoro powódki zatrudnione były 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 na 1 lipca 2021 r., to należy przyjąć, że pracodawca wymagał od nich kwalifikacji wykazanych w tej grupie zawodowej, czyli – tytułu zawodowego magister pielęgniarstwa i tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia. Podniósł również, że akta sprawy nie wskazywały jakoby te wymagania szpitala uległy zmianie.

W ocenie Sądu Okręgowego brak w pełni zgromadzonego materiału dowodowego, a zatem brak prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy powoduje niemożność należytej oceny zasadności roszczeń powódek, a tym samym także oceny zarzutów apelacyjnych.

Nie można pominąć, że powódki wnioskowały w pozwach o przeprowadzenie dowodu z ich przesłuchania w charakterze stron na okoliczność jakich kwalifikacji wymagał od nich pozwany. Również pozwany złożył wnioski dowodowe w postaci zeznań świadków i dowodu z przesłuchania w charakterze strony dyrektora Szpitala na te same okoliczności.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest ustalenie, czy po zmianie przepisów od 1 lipca 2022 r. pozwany prawidłowo zaszeregował powódki do grupy 5 ze współczynnikiem pracy 1,02, czy też powinien je zaszeregować do grupy 2, ze współczynnikiem pracy 1,29. Konsekwencją przypisania powódek do określonej grupy jest bowiem wysokość ich wynagrodzenia, która jest wyższa w grupie 2. Kluczowe jest przy tym ustalenie czy zaszeregowanie do określonej grupy zawodowej jest uzależnione od posiadanego przez powódki wykształcenia czy też od wymaganego przez pracodawcę wykształcenia (kwalifikacji) na zajmowanym przez nie stanowisku.

Jak wynika z Załącznika do ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników do grupy 2 (współczynnik – 1,29) zostały przypisane stanowiska: farmaceuta, fizjoterapeuta, diagnosta laboratoryjny, psycholog kliniczny, inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1, 3 i 4 z wymaganym 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; do grupy 5 (współczynnik – 1,02) zostały przypisane stanowiska: 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

wymaganim wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją, albo pielęgniarka, położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją.

Powołana wyżej regulacja odnosi się do ustalania minimalnego wynagrodzenia, wiążąc jednocześnie najniższe wynagrodzenie zasadnicze pracowników wykonujących zawody medyczne z kwalifikacjami wymaganymi na danym stanowisku pracy i zakresem obowiązków.

Kwalifikacje wymagane od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk w podmiotach leczniczych nie będących 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 (uchylonym z dnia 5 września 2023r.) W pkt 1 ppkt 33 – 37 załącznika określono kwalifikacje niezbędne do zajmowania stanowiska pielęgniarki/położnej oraz pielęgniarki specjalisty/położnej specjalisty. Zakwalifikowanie do określonej grupy zawodowej skutkującej przypisaniem określonego dla tej grupy zawodowej współczynnika pracy jest zależne od wykształcenia wymaganego przez pracodawcę na danym stanowisku pracy.

Nie można zatem w postępowaniu sądowym pominąć ustalenia wymagań pracodawcy w zakresie wykształcenia na stanowiskach zajmowanych przez powódki zatrudnione jako położne/pielęgniarki specjalistki, starsze położne/pielęgniarki, położne/pielęgniarki, w szczególności czy na tych stanowiskach wymagał on posiadania tytułu magistra.

Należy zauważyć, że w umowach o pracę powódek brak było zaszeregowania do odpowiedniej grupy wskazanej w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, następnie zmienionej ustawą z dnia 28 maja 2021 r., gdyż wcześniej nie było takiego obowiązku. Dopiero ustawa z dnia 26 maja 2022 r. poprzez dodany do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. art. 5a, zobowiązała pracodawcę, aby od 1 lipca 2022 r. w indywidualnych umowach o pracę wskazywać do której grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy jest zaliczone zajmowane przez pracownika stanowisko pracy.

Zgodnie z art. 4 ustawy z dnia 26 maja 2022 r. pracodawca został zobowiązany, aby w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy dostosować indywidualną umowę o pracę do wymogów z art. 5a.

Sąd Rejonowy powinien ustalić, czy w przedmiocie podwyższenia wynagrodzeń doszło do porozumienia pozwanego szpitala ze związkami zawodowymi, ewentualnie czy dyrektor pozwanego wydał stosowne zarządzenie i przedstawił powódkom pisemną informację o zaszeregowaniu do grupy zawodowej 5.

Należy przy tym uwzględnić okoliczność, że od 1 lipca 2022 r. doszło do zmiany stanu prawnego, wedle którego pracodawca został zobowiązany do wskazania w umowie o pracę, do której grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy jest zaliczone zajmowane przez pracownika stanowisko pracy, a wcześniej obowiązujące przepisy zostały uchylone- utraciły moc prawną dotychczasowe przepisy ustawy z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw, w szczególności jej załącznik dotyczący współczynnika pracy i kwalifikacji wymaganych przez pracodawcę.

Należy zatem ocenić, czy pozwany prawidłowo dokonał wskazania grupy zawodowej powódek zgodnie z art. 5a powołanej wyżej ustawy.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy powinien przeprowadzić dowód z zeznań zawnioskowanych świadków oraz z przesłuchania stron na okoliczność, czy pozwany wymagał od powódek na zajmowanych przez nie stanowiskach podnoszenia kwalifikacji i uzyskania tytułu magistra w odniesieniu do obowiązujących w poszczególnych okresach stanów prawnych, a także w kontekście istniejących w tym zakresie dokumentów zakładowych.

Sąd Rejonowy powinien nadto zwrócić uwagę na roszczenia powódek A.D. i A.S., które w lipcu 2022 r. nie świadczyły pracy i otrzymywały świadczenia z ubezpieczeń społecznych z związku macierzyństwem, zatem nie przysługiwało im w tym czasie wynagrodzenie za pracę, do czego Sąd Rejonowy się nie odniósł.

Z uwagi na konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości Sąd na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. orzekł o uchyleniu zaskarżonego

wyroku w całości i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Skarżysku – Kamiennej, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódki zarzuciły naruszenie:

1. Art. 386 § 4 k.p.c. poprzez jego niezasadne zastosowanie polegające na błędnym uznaniu, że wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości w sytuacji, gdy stan faktyczny nie był sporny pomiędzy stronami co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. wszystkie powódki wykonują zawód pielęgniarki; zajmują w Zespole Opieki Zdrowotnej w S. stanowisko pielęgniarki specjalistki; legitymują się kwalifikacjami formalnymi w postaci tytułu zawodowego magistra pielęgniarstwa; oraz – specjaliści w dziedzinie pielęgniarstwa; do dnia 30 czerwca 2022 r. włącznie miały ustalone przez pozwanego wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.478 zł brutto miesięcznie; miały ustalano przez Pozwanego wynagrodzenie zasadnicze w wyżej wymienionej wysokości ustalonej przy zastosowaniu współczynnika pracy 1,06; a więc były zaszeregowane do grupy zawodowej nr 7 według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, 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 (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r., poz. 2139 z późn. zm.;) w brzmieniu obowiązującym od 22 czerwca 2021 r. do 28 czerwca 2022 r. włącznie; zostały wykazane przez pozwanego w informacji, o której mowa w § 2 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 5 lipca 2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz. U. z 2021 r., poz.1235) w grupie zawodowej nr 7 według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, o której mowa w załączniku do Ustawy w brzmieniu obowiązującym od 22 czerwca 2021 r. do 28 czerwca 2022 r. włącznie w informacji, o ile na moment złożenia przedmiotowej informacji przez Pozwanego do [...] Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia legitymowały się tytułem zawodowym magistra pielęgniarstwa i specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa. Ponadto pozwany w odpowiedzi na pozew nie kwestionował wyżej wskazanych okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Powódki, w załączonych do pozwów dokumentach,

wykazały, że wynagrodzenie zasadnicze każdej z nich do 30 czerwca 2022 r. wynosiło 5.478 zł. brutto miesięcznie, a więc było ustalone przy uwzględnieniu współczynnika pracy 1,06. Współczynnik pracy 1,06 był przypisany do grupy zawodowej numer 7-według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, o której mowa w załączniku do Ustawy w brzmieniu obowiązującym od 22 czerwca 2021 r. do 28 czerwca 2022 r. włącznie, a pozwany wykazywał każdą z powódek w systemie informatycznym [...] Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia jako magister pielęgniarstwa ze specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa.

Powódki podniosły, że Sąd pierwszej instancji, realizując wniosek dowodowy powódek zawarty w każdym pozwie o zapłatę, obejmujący żądanie zwrócenia się do [...] Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia z wnioskiem o udzielenie informacji w zakresie tego, czy każda z powódek została wykazana przez pozwanego w informacji, o której mowa w § 2 pkt. 1 Rozporządzenia w sprawie OWU, a jeżeli tak, to do jakiej grupy zawodowej (według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku) pozwany zaliczył każdą z powódek w informacji o której mowa w § 2 pkt. 1 Rozporządzenia w sprawie OWU przekazanej przez Szpital do [...] Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia, uzyskał do akt sprawy dowód potwierdzający istotną okoliczność wskazywaną przez powódki w pozwach o zapłatę, tj. okoliczność, że pozwany zaszeregował wszystkie powódki do grupy zawodowej nr 7 według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, o której mowa w załączniku do Ustawy w brzmieniu obowiązującym od 22 czerwca 2021 r. do 28 czerwca 2022 r. włącznie (o ile na moment złożenia przedmiotowej informacji przez Pozwanego do [...] Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia legitymowały się tytułem zawodowym magistra pielęgniarstwa i specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa); 2. Art. 230 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd drugiej instancji, iż pozwany w toku procesu w żaden sposób nie zaprzeczył twierdzeniom powódek, iż wszystkie powódki wykonują zawód pielęgniarstwa; zajmują w Szpitalu stanowisko pielęgniarki specjalistki; legitymują się kwalifikacjami formalnymi w postaci tytułu zawodowego magistra pielęgniarstwa oraz specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa; do dnia 30 czerwca 2022 r. włącznie miały ustalone przez pozwanego wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.478 zł brutto miesięcznie; miały ustalone przez

Pozwanego wynagrodzenie zasadnicze w wyżej wskazanej wysokości ustalonej przy zastosowaniu współczynnika pracy 1,06; pozwany w lipcu 2021 r. złożył do [...] Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia informację, o której mowa w § 2 pkt: 1 Rozporządzenia w sprawie OWU, w ramach której -w kolumnie 5 tejże informacji – wskazał, że wszystkie powódki (o ile na moment złożenia przedmiotowej informacji przez Pozwanego do [...] Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia legitymowały się tytułem zawodowym magistra pielęgniarstwa i specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa) zostały zaszeregowane do grupy zawodowej nr 7 według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, o której mowa w załączniku do Ustawy w brzmieniu obowiązującym od 22 czerwca 2021 r. do 28 czerwca 2022 r. włącznie; 3. Art. 235² § 1 pkt 2 i 5 k.p.c. poprzez jego niezasadne pominięcie przez Sąd drugiej instancji w toku kontroli instancyjnej, co skutkowało błędnym uznaniem przez Sąd drugiej instancji, że Sąd pierwszej instancji powinien był przeprowadzić dowód z przesłuchania stron i świadków zgłoszonych przez pozwanego, w sytuacji gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, że wszystkie powódki (o ile na moment złożenia przedmiotowej informacji przez Pozwanego do [...] Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia legitymowały się tytułem zawodowym magistra pielęgniarstwa i specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa) zostały zaszeregowane do grupy zawodowej nr 7 według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, o której mowa w załączniku do Ustawy w brzmieniu obowiązującym od 22 czerwca 2021 r. do 28 czerwca 2022 r. włącznie; do dnia 30 czerwca 2022 r. włącznie miały ustalone przez pozwanego wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.478 zł brutto miesięcznie; miały ustalone przez pozwanego wynagrodzenie zasadnicze przy zastosowaniu współczynnika pracy 1,06; a więc pozwany wymagał od powódek (ewentualnie na stanowiskach pracy zajmowanych przez powódki) tytułu zawodowego magistra pielęgniarstwa i specjalizacji.

Mając na uwadze powyższe skarżące wniosły o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach w całości i przekazanie temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz każdej z powódek kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie zażaleniowe.

W odpowiedzi na zażalenie pozwany wniósł o oddalenie zażalenia w całości oraz zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania zażaleniowego według norm prawem określonych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Zakresem kognicji Sądu Najwyższego w postępowaniu zażaleniowym prowadzonym na podstawie art. 394¹ § 1¹ k.p.c. objęta jest wyłącznie ocena, czy wystąpiły wskazane przez sąd drugiej instancji przesłanki wydania orzeczenia kasatoryjnego, którymi są: nieważność postępowania przed sądem pierwszej instancji, nierozpoznanie przez ten sąd istoty sprawy oraz sytuacja, gdy wydanie wyroku przez sąd drugiej instancji wymagałoby przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Zażalenie przewidziane w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. nie jest środkiem prawnym służącym kontroli materialnoprawnej podstawy wyroku czy prawidłowości zastosowania przez sąd drugiej instancji przepisów prawa procesowego niezwiązanych z podstawami kasatoryjnego orzeczenia. Jest ono skierowane wyłącznie przeciwko uchyleniu wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania. Ocenie Sądu Najwyższego może być zatem poddany jedynie ewentualny błąd sądu odwoławczego przy kwalifikowaniu określonej sytuacji procesowej, jako odpowiadającej powołanej podstawie kasatoryjnego rozstrzygnięcia (zob. art. postanowienia Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2013 r., V CZ 75/13, LEX nr 1422264, z 7 listopada 2012 r., IV CZ 147/12, OSNC 2013 r., Nr 3, poz. 41, z 16 maja 2013 r., IV CZ 31/13, LEX nr 1353274 i z 21 czerwca 2013 r., I CZ 48/13, LEX nr 1360180).

Oznacza to, że w postępowaniu toczącym się na skutek zażalenia na orzeczenie o uchyleniu wyroku sądu pierwszej instancji i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania na podstawie art. 386 § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy poddaje kontroli prawidłowość stwierdzenia nieważności postępowania przez sąd drugiej instancji, a jeżeli przyczyną orzeczenia kasatoryjnego były przesłanki określone w art. 386 § 4 k.p.c. – bada, czy sąd drugiej instancji prawidłowo pojmował wskazane w tym przepisie przyczyny uzasadniające uchylenie orzeczenia sądu pierwszej

instancji i czy jego merytoryczne stanowisko uzasadniało taką ocenę postępowania sądu pierwszej instancji. Innymi słowy, bada, czy rzeczywiście sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy albo czy rzeczywiście wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Dokonywana kontrola ma przy tym charakter czysto procesowy, co oznacza, że Sąd Najwyższy nie może wkraczać w merytoryczne kompetencje sądu drugiej instancji rozpoznającego apelację. Zażalenie przewidziane w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. nie jest bowiem środkiem prawnym służącym kontroli materialnoprawnej podstawy orzeczenia, zarezerwowanej wyłącznie do przeprowadzenia w postępowaniu kasacyjnym. Z tej przyczyny odmienne ujęcie zakresu kognicji Sądu Najwyższego w postępowaniu toczącym się na skutek zażalenia przewidzianego w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. trzeba uznać za niedopuszczalne.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości zachodzi wtedy, gdy sąd pierwszej instancji nie przeprowadził w ogóle żadnego postępowania dowodowego albo przeprowadził dowody wyłącznie na okoliczności nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy, względnie gdy uchybienia formalne sądu pierwszej instancji powodują potrzebę powtórzenia przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego w całości (zob. postanowienie SN z 5 marca 2019 r., II CZ 114/18, LEX nr 2631213).

Wydania orzeczenia kasatoryjnego nie uzasadnia potrzeba nawet znacznego uzupełnienia postępowania dowodowego. Postępowanie przed sądem drugiej instancji ma charakter merytoryczny i jest kontynuacją postępowania pierwszoinstancyjnego – art. 382 k.p.c. (zob. uzasadnienie uchwały 7 sędziów SN z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 r., Nr 6, poz. 55). Ponadto błędy dotyczące ustaleń faktycznych, w tym nieprawidłowe pominięcie określonych dowodów, błędna ocena dowodów lub zaniechanie dokonania określonych ustaleń – nieodzownych w ocenie sądu drugiej instancji – nie stanowią nierozpoznania istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. i mogą uzasadniać wydanie orzeczenia kasatoryjnego przez sąd drugiej instancji tylko wtedy, gdy ich skala skutkuje koniecznością przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości – art. 386 § 4 k.p.c. (zob. postanowienie SN z 27 maja 2022 r., III CZ 69/22, LEX nr 3391693).

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji prawidłowo orzekł o potrzebie przekazania sprawy do ponownego rozpoznania z uwagi na konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest ustalenie, czy po zmianie przepisów od 1 lipca 2022 roku pozwany prawidłowo zaszeregował powódki do grupy 5 ze współczynnikiem pracy 1,02, czy też powinien je zaszeregować do grupy 2, ze współczynnikiem pracy 1,29. Zasadniczym było więc ustalenie, czy zaszeregowanie powódek do określonej grupy zawodowej było uzależnione od posiadanego przez nie wykształcenia, czy też od wymaganych przez pracodawcę kwalifikacji na zajmowanym stanowisku.

Sąd Rejonowy uznał, że skoro powódki zatrudnione były jako osoby zajmujące stanowisko przypisane do 7 grupy zawodowej na podstawie ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, według stanu prawnego na 1 lipca 2021 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. Do takiej konstatacji - w ocenie Sądu pierwszej instancji - prowadzi jednoznacznie informacja, o której mowa w § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 5 lipca 2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej, przekazana przez pozwanego szpitala do NFZ w lipcu 2021 r.

Orzekając w powyższy sposób Sąd Rejonowy oparł się jedynie na twierdzeniach pozwu. Nie przeprowadził przy tym postępowania dowodowego zmierzającego do wyjaśnienia, czy zaszeregowanie powódek do określonej grupy zawodowej było uzależnione od posiadanego przez nie wykształcenia. Pomimo, że powódki wniosły o przeprowadzenie dowodu z ich przesłuchania w charakterze stron na okoliczność jakich kwalifikacji wymagał od nich pozwany, Sąd pierwszej instancji nie przesłuchiwał stron postępowania, ani też zawnioskowanych przez pozwanego świadków. Nie zażądał również akt osobowych powódek i nie przeprowadził dowodu z dokumentów w nich zawartych.

W związku z tym uzasadnione są twierdzenia Sądu drugiej instancji o konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Z tego powodu rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego o uchyleniu zaskarżonego wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji odpowiada prawu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[l.T.]

[r.g.]