

## POSTANOWIENIE

Dnia 17 listopada 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa T.L.  
przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w S.  
o wynagrodzenie, ewentualnie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego  
traktowania w zatrudnieniu,  
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 17  
listopada 2025 r.,  
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w  
Rzeszowie  
z dnia 30 września 2024 r., sygn. akt IV Pa 50/24,

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) z odsetkami z art. 98 § 1<sup>1</sup> k.p.c. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 lutego 2024 r. Sąd Rejonowy w Rzeszowie zasądził od pozwanego Zespołu Opieki Zdrowotnej w S. na rzecz powódki T.L. 30.643,46 zł brutto tytułem różnicy wynagrodzenia za pracę za okres od lipca 2022 r. do listopada 2023 r. wraz z odsetkami za opóźnienie. Sąd Rejonowy podnosił, iż wynagrodzenie powódki po 1 lipca 2022 r. było wyższe niż to, które otrzymywała do dnia 30 czerwca 2022 r. Pozwany ustalił jednak powódce niższy od poprzednio

określonego współczynnik pracy (1,02 w miejsce 1,06). Zmianie uległa także grupa zawodowa (z 7. na 5.), do której przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego zaliczono powódkę. Przyporządkowując wcześniej powódkę do grupy 7., pracodawca uwzględnił, że posiada ona tytuł magistra pielęgniarstwa i specjalizację. Od dnia 1 lipca 2022 r. pracodawca wprowadził odmienne od uprzednio stosowanych zasady kwalifikacji pracowników do poszczególnych grup i uczynił to w oparciu o kwalifikacje, które uznał za wymagane na danym stanowisku, a nie kwalifikacje posiadane, co wpłynęło bezpośrednio na sposób ustalania wynagrodzenia powódki i spowodowało jego pogorszenie. Pozwany począwszy od dnia 1 lipca 2022 r. uznał zatem, iż studia magisterskie powódki nie są wymagane na zajmowanym przez nią stanowisku i dlatego zakwalifikował ją do grupy 5. Sąd pierwszej instancji uznał, że pracodawca, wdrażając przepisy ustawy z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw, był uprawniony do dokonania oceny kwalifikacji poszczególnych pracowników i określenia na nowo, jakie kwalifikacje są wymagane na danym stanowisku (minimalne) w kontekście załącznika do tej ustawy. W ocenie Sądu proces zmiany zasad wynagradzania powódki, jaki nastąpił od dnia 1 lipca 2022 r., wymagał jednak od pracodawcy złożenia wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy albo zawarcia porozumienia zmieniającego. Tym samym, wobec braku skutecznej zmiany warunków wynagradzania, wynagrodzenie zasadnicze powódki od dnia 1 lipca 2022 r. powinno być określone i obliczane według wskaźnika 1,29 i powinno wynosić 7.304,66 zł brutto (od 1 lipca 2022 r.) i 8.186,53 zł brutto (od 1 lipca 2023 r.) miesięcznie.

Odnosząc się do zarzutów apelującego w zakresie dotyczącym ustalenia stanu faktycznego, Sąd Okręgowy podzielił ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy, jak również rozważania prawne w aspekcie materialnoprawnym. Zauważył jednak, że w niniejszej sprawie najistotniejsze znaczenie ma nie tyle wykładnia przepisów regulujących sposób ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracowników podmiotów leczniczych, w połączeniu z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, co sposób procedowania pozwanego pracodawcy po wejściu w życie ustawy (nowelizacji) z 2022 r. Spór w sprawie dotyczył bowiem istotnie tego,

czy do powódki zastosowanie powinien mieć punkt 2. Tabeli odpowiadający jej rzeczywistemu, a dotychczas honorowanemu przez pracodawcę, wykształceniu. Kwestią pierwotną pozostaje jednak ocena czynności, jaką powinien podjąć pracodawca, dokonując zmiany warunków płacy, a której zaniechał. Sąd Okręgowy podzielił zapatrywanie Sądu Rejonowego, że wobec braku skutecznej zmiany warunków wynagradzania, wynagrodzenie zasadnicze powódki od dnia 1 lipca 2022 r. powinno być określone i obliczane według wskaźnika 1,29. W związku z uwzględnieniem roszczenia głównego, traci rację bytu, co trafnie zauważył Sąd Rejonowy, roszczenie ewentualne, a przez to, również argumentacja odnosząca się do niego, a związana istotnie z zarzutem naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Na marginesie Sąd Okręgowy wskazał jednak, że analiza przepisów ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych nie może nastąpić w oderwaniu od zasad uregulowanych Kodeksem pracy, w tym w art. 11<sup>2</sup> i art. 18<sup>3c</sup> i n. w zw. z art. 32 Konstytucji RP. Zgodnie z uzasadnieniem projektu analizowanej ustawy, jej celem było zagwarantowanie pracownikom wykonującym zawody medyczne ochrony wynagrodzenia zasadniczego, a dla najmniej zarabiających: stopniowego podwyższania wynagrodzeń w określonej perspektywie czasowej. Ustawa nie miała wyłączać stosowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących zasad ustalania wynagrodzenia, które może być wyższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze i powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego nie potwierdził się zarzut, że Sąd Rejonowy naruszył art. 3 ust. 1 czy art. 5a ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych stanowiący, że od 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. Nie doszło również do naruszenia

art. 50 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej w związku z § 1 ust. 1 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. W tym kontekście Sąd Okręgowy podkreślił, że sam pozwany do dnia 30 czerwca 2022 r. wykazywał powódkę jako osobę zajmującą 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., która zasadniczo po nowelizacji odpowiadała późniejszej 2. grupie zawodowej (tożsame treści odnośnie pielęgniarek i położnych). Nie można przy tym, zdaniem Sądu, dojść do przekonania, że pracodawca nie wymagał od powódki kwalifikacji wykazanej w tej grupie zawodowej, czyli tytułu zawodowego magister pielęgniarstwa lub położnictwa i tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, które powódka niewątpliwie spełniała. Określenie wymaganych kwalifikacji wariantowo, a potem odwoływanie się wyłącznie do niższego przedziału kompetencji z argumentacją, iż wystarczającym jest spełnienie warunków minimalnych, intencjonalnie, po to, aby ukształtować należne wynagrodzenie za pracę na niższym poziomie, należy traktować, w ocenie Sądu Okręgowego, jak nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w zw. z pozycją nr 2 i 5 Załącznika do tej ustawy; 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 tej ustawy; art. 50 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej w zw. z § 1 ust. 1 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; art. 42 k.p. i art. 78 k.p.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, na tej

podstawie, że występują istotne zagadnienia prawne oraz istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, to jest art. 3 ust. 1, art. 5a ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz Załącznika do tej ustawy i art. 42 k.p. Powyższe wymaga wskazania przez Sąd Najwyższy:

- na jakiej podstawie Zakłady Opieki Zdrowotnej powinny zaliczać pracowników do grupy zawodowej, czy powinno się zaliczać pracowników do konkretnej 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, na podstawie wykształcenia posiadanego przez pracownika (nawet jeśli wykształcenie to zdobył bez zgody i wiedzy pracodawcy a pracodawca nie wymaga i nie korzysta z tego wykształcenia) czy na podstawie wykształcenia wymaganego na danym stanowisku,

- czy pracodawca jest zobowiązany do złożenia pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji, gdy zmieniane są warunki umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia na warunki korzystniejsze od dotychczasowych ustalonych na poziomie ustawowego minimum a zmiana ta była ustalano na czas określony, a po upływie tego okresy pracownik nadal otrzymuje wynagrodzenie na poziomie ustawowego minimum,

- czy zasadne jest różnicowanie wynagrodzenie pracowników pracujących na tych samych stanowiskach i wykonujących taką samą pracę tylko z tego powodu, że pracownik bez zgody i wiedzy pracodawcy podniósł swoje wykształcenie a wykształcenia takiego pracodawca ani nie wymagał ani z niego nie korzysta.

Ponadto zdaniem skarżącego powyżej wskazane przepisy, to jest art. 3 ust. 1, art. 5a ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz Załącznika do tej ustawy i art. 42 k.p., powodują rozbieżności w orzecznictwie sądów, a mianowicie w tożsamym stanie faktycznym, sądy zastosowały odmienną wykładnię przepisów ustaw, co skutkowało wydaniem różnych wyroków, to jest:

- wyrok Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 30 września 2024 r., sygn.

akt IV Pa 50/24, (zaskarżony niniejszą skargą kasacyjną) - uwzględniający powództwo pracownika,

- wyrok Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 11 grudnia 2024 r., sygn. akt IV Pa 30/24 oddalający powództwo pracownika w stanie faktycznym jak w sprawie IV Pa 50/24,

- wyrok Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 8 października 2024 r., sygn. akt IV Pa 15/24 oddalający powództwo pracownika w stanie faktycznym jak w sprawie IV Pa 50/24,

- wyrok Sądu Okręgowego w Rzeszowie z dnia 4 grudnia 2024 r., sygn. akt IV Pa 8/24 oddalający powództwo pracownika w stanie faktycznym jak w sprawie IV Pa 50/24.

Sąd Najwyższy zważył:

Skarga kasacyjna nie dostarcza powodów uzasadniających jej przyjęcie do rozpoznania.

W myśl art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Zagadnienie prawne powinno wyrażać problem prawny, którego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2012 r., III SK 10/12, LEX nr 1228616; z dnia 18 września 2012 r., II CSK 180/12, LEX nr 1230170; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 26 września 2005 r., II PK 98/05, OSNP 2006, nr 15-16, poz. 243). Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do

pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Sformułowane zagadnienie winno 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 jurysprudencji i prawa pozytywnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2015 r., I PK 19/15, LEX nr 2021941). Ponadto skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurydyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., I UK 252/17, LEX nr 2533238). W celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania do Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 12/18, LEX nr 2499783). Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga z kolei wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2015 r., III CSK 269/15, LEX nr 1982406). Przedmiotem podstawy przedsądu, o której mowa w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. jest sam przepis prawa, a nie ocena jego zastosowania w konkretnej sprawie. Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na przesłankę z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej

propozycji interpretacyjnej. Skarżący ma obowiązek nie tylko określić przepisy wymagające wykładni, ale także wskazać poważne wątpliwości interpretacyjne związane z ich stosowaniem wraz z podaniem doktrynalnego lub orzeczniczego źródła tych wątpliwości (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2014 r., III SK 63/13, LEX nr 1455742). Zauważyć należy, że między pierwszą i drugą z powyższych przyczyn kasacyjnych występuje związek, a jednoznaczne wyznaczenie granicy między nimi w konkretnych sytuacjach może być utrudnione. (T. Ereciński, J. Gudowski, System Prawa Procesowego Cywilnego. Tom III. Środki zaskarżenia, Lex 2013). W doktrynie wskazuje się również, że pod pojęciem "zagadnienia prawnego" kryją się przede wszystkim przypadki dotyczące wykładni przepisów budzących wątpliwości (W. Sanetra, O roli Sądu Najwyższego w zapewnieniu zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądowego, Przegląd Sądowy, 9/2006, s. 16; J. Iwulski, Kasacja po nowelizacji, PiZS 12/2000, s. 28).

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 dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 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 dnia 17 kwietnia 2018 r., I UK 268/17, LEX nr 2508639). Powoływanie się na rozbieżność w orzecznictwie sądów również nie może dotyczyć rozbieżności, która została już usunięta przez ukształtowanie się wyraźnej, umocnionej i stabilnej linii orzeczniczej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2015 r., III CSK 59/15, OSNC 2016/2/29). Przedstawione przez skarżącego problemy prawne nie mają takiego charakteru, bowiem Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie odniósł się już do kwestii zaliczania pracowników do grupy zawodowej w oparciu o załącznik do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, składania wypowiedzenia zmieniającego w celu realizacji przepisów tej ustawy, a także

dopuszczalności różnicowania wynagrodzenia pracowników. W wyroku z dnia 23 kwietnia 2025 r., I PSKP 3/25 (OSNP 2025, nr 10, poz. 98). Sąd Najwyższy przyjął, że od dnia 1 lipca 2022 r. cechą kwalifikującą do grupy zawodowej nr 2, o której mowa w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1473 z późn. zm.) było legitymowanie się pielęgniarstwa tytułem zawodowym: magister pielęgniarstwa albo legitymowanie się położnej tytułem: magister położnictwa, z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, a także wykonywanie pracy na stanowiskach, gdzie wymagane były takie kwalifikacje zawodowe, przy czym determinantem podstawowym było adekwatne wykształcenie i specjalizacja. Sąd Najwyższy uznał, że jeśli ustawodawca ze względów społecznych zdecydował się na ograniczenie swobody kształtowania wysokości wynagrodzenia w zawodach związanych ze służbą zdrowia, wówczas wykładnia prokonstytucyjna i funkcjonalna wymaga, aby limitowanie dolnego progu wynagrodzeń było jednoznaczne, łatwe do stosowania przez pracowników, pracodawców oraz finalnie - przez sąd. Już z samego brzmienia ustawy osoba zainteresowana powinna ustalić, czy jej wynagrodzenie odpowiada najniższemu wynagradzaniu ustawowemu. W tym kontekście ustalanie dolnego limitu wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek nie mogło więc podlegać arbitralnej decyzji pracodawcy lub takiego ustalenia struktury organizacyjnej jednostki służby zdrowia, aby żadna pielęgniarka nie mogła się ubiegać o wynagrodzenie z wyższej grupy załącznika do analizowanej ustawy. W ocenie Sądu Najwyższego, określenie wysokości najniższych wynagrodzeń zasadniczych oraz wzajemnych relacji między wynagrodzeniami dla poszczególnych kategorii zawodowych pracowników medycznych nie wyłącza ogólnych przepisów prawa pracy normujących zasady ustalania wynagrodzenia za pracę, w tym zakłada możliwość różnicowania wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników w zależności od posiadanego doświadczenia zawodowego, na przykład stażu pracy, dodatkowych kwalifikacji. Nie ma przeszkód formalnych, aby pracownicy z niższym wykształceniem, ale z większym doświadczeniem zawodowym, byli analogicznie wynagradzani, jak osoby zaliczone do grupy drugiej. W ocenie Sądu Najwyższego,

korzystna dla pracowników zmiana ustawowych warunków wynagradzania, co do zasady, nie wymaga dokonywania wypowiedzeń zmieniających. Sąd Najwyższy w powoływanym wyroku zwrócił uwagę, że analizowana ustawa nie przewiduje konieczności dokonywania wypowiedzeń zmieniających, bowiem oparta została na paradygmacie korzystnego dla pracowników podwyższenia wynagrodzeń minimalnych (uzgodnionych ze stroną społeczną w komisji trójstronnej). Jeśli natomiast nowelizacja 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. 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. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

[A.P.]

[r.g.]