

POSTANOWIENIE

Dnia 12 sierpnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa B.F.

przeciwko Szpitalowi w K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 12 sierpnia 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie

z dnia 6 listopada 2024 r., sygn. akt VII Pa 171/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.800 (tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Krakowie, wyrokiem z dnia 6 listopada 2024 r., oddalił apelację Szpitala im. [...] w K. od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie z dnia 24 kwietnia 2024 r., zasądającego od strony pozwanej na rzecz powódki B. F. kwotę 23.481,51 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

W sprawie ustalono, że powódka od lipca 2015 r. legitymuje się tytułem zawodowym magistra pielęgniarstwa. Od 1 sierpnia 2015 r. podwyższono jej wynagrodzenie do XVII kat. zaszeregowania, to jest do kwoty 2.420 zł (dotychczas

powódka była zaliczana do XV kat. zaszeregowania z wynagrodzeniem 2.230 zł). Od dnia 1 lipca 2021 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5.478 zł. Zgodnie z danymi przekazanymi przez stronę pozwaną do NFZ, powódka od 1 lipca 2021 r. była zakwalifikowana do ówczesnej 7 grupy zawodowej, ze współczynnikiem 1,06.

W dniu 29 czerwca 2022 r. weszła w życie ustawa z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r., poz. 1352). Według tej ustawy podniesieniu miało ulec wynagrodzenie pielęgniarek.

Regulamin Wynagradzania obowiązujący u strony pozwanej, w wersji z 2018 r. przewidywał wypłatę pielęgniarkom dodatku specjalizacyjnego. Ponadto pracodawca przyznał powódce w okresie od stycznia do grudnia 2023 r. premię uznaniową w wysokości 900 zł miesięcznie za czas faktycznie przepracowany przy zabiegach operacyjnych.

Aneksem z dnia 30 sierpnia 2022 r. strona pozwana zaproponowała powódce z datą wsteczną, to jest od dnia 1 lipca 2022 r., wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.776 zł, wedle kategorii zaszeregowania XVII, zaliczając ją do grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, to jest do grupy 5, ze współczynnikiem pracy 1,02. Powódka odmówiła podpisania pisma i tym samym odmówiła przyjęcia powyższych warunków na mocy porozumienia stron. Aneksem z dnia 25 lipca 2023 r. pracodawca ponownie zaproponował powódce z datą wsteczną, to jest od dnia 1 lipca 2022 r., wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 6.474 zł, wedle kategorii zaszeregowania XVII, bez wskazania grupy zawodowej, według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku. Powódka odmówiła podpisania pisma i tym samym odmówiła przyjęcia powyższych warunków na mocy porozumienia stron.

Od 1 lipca 2022 r. współczynnik pracy dla pielęgniarek posiadających wyższe wykształcenie z posiadaną specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia wynosi 1,29 (grupa 2).

Wynagrodzenie powódki pracodawca naliczał i wypłacał w oparciu o wynagrodzenie zasadnicze wynoszące: za czerwiec 2022 r. - 4.777 zł, od lipca

2022 r. do czerwca 2023 r. - 5.776 zł, zaś od lipca 2023 r. - 6.474,00 zł. To zaś wskazuje, że od 1 lipca 2022 r. strona pozwana nie naliczała wynagrodzenia powódki wedle zszeregowania jej do grupy 2.

Spór między stronami sprowadzał się do oceny prawidłowości zastosowania prawa materialnego - art. 3 oraz 5a ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz art. 42 k.p. – to znaczy wyjaśnienia kwestii, czy w świetle obowiązujących przepisów pozwany prawidłowo zakwalifikował powódkę do piątej zamiast drugiej grupy zawodowej, a co za tym idzie stwierdzenia czy zachodziła konieczność wyrównania należnego jej wynagrodzenia począwszy od lipca 2022 r.

Przed wejściem w życie nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw, strona pozwana w pełni uznawała wszystkie kwalifikacje zawodowe powódki, w tym jej wykształcenie na poziomie wyższym magisterskim ze specjalizacją. Znajdowało to odzwierciedlenie w wysokości wypłacanego wynagrodzenia, w zmianach wysokości wynagrodzenia po osiągnięciu specjalizacji i zdobyciu tytułu magistra a także w treści zgłoszenia powódki do NFZ. W ocenie Sądu Okręgowego, pracodawca dokonując od dnia 1 lipca 2022 r. zaszeregowania powódki do grupy 5., niewątpliwie doprowadził do pogorszenia jej warunków płacy, ponieważ zaszeregowano ją do grupy dalszej, właściwej dla pracowników z niższymi kwalifikacjami, obniżając jednocześnie współczynnik pracy z 1,06 do 1,02.

Nadto w ocenie tego Sądu, skoro powódka do końca czerwca 2022 r. była konsekwentnie od czasu ukończenia specjalizacji kwalifikowana przez stronę pozwaną do ówczesnej gr 7 (to jest w oparciu o rzeczywiście posiadane kwalifikacje - wyższego wykształcenia magisterskie ze specjalizacją), a nie do grupy 8 (pielęgniarka, która uzyskała tytuł specjalisty), to również od 1 lipca 2022 r. powinna być kwalifikowana w oparciu o te same co uprzednio kryteria. Przepisy wskazanej ustawy nie uległy zmianom, które uzasadniałyby przyjęcie innych kryteriów.

Zatem - zdaniem Sądu Okręgowego - pogorszenie sytuacji pracowniczej powódki wymaga złożenia przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego (albo zmiany warunków za zgodą stron). Strona pozwana od 1 lipca 2022 r. dokonała zaś faktycznego obniżenia wynagrodzenia powódki przez zakwalifikowanie jej do nowej grupy 5 i dopiero w sierpniu 2022 r. wyszła z propozycją zawarcia porozumienia zmieniającego warunki wynagradzania i kwalifikacji z datą wsteczną (od lipca). Powódka odmówiła podpisania pisma i tym samym przyjęcia tychże zmienionych warunków na mocy porozumienia stron. To zaś jednoznacznie wskazuje, że jednostronne czynności pracodawcy nie mogły być skuteczne i nie doszło do zmiany wynagrodzenia powódki od 1 lipca 2022 r., zgodnie z wolą pozwanego.

Ostatecznie, na stanowisku specjalistki pielęgniarstwa wymagane było między innymi wykształcenie wyższe magisterskie na kierunku pielęgniarstwa z określoną specjalizacją. Takie wykształcenie odpowiada 2. grupie zaszeregowania płacowego. Skoro powódka takie wykształcenie zdobyła i do 1 lipca 2022 r. było ono uznawane jako wymagane na potrzeby kwalifikowania do grupy zaszeregowania, a jednocześnie zajmuje stanowisko pielęgniarki specjalistki, to jej wynagrodzenie powinno być współkształtowane przez współczynnik pracy z tej właśnie grupy wynoszący 1,29. Od lipca 2022 r. powódka powinna była otrzymywać więc wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 7.304,66 zł zaś od lipca 2023 r. - 8.186,53 zł. Pracodawca był więc zobowiązany wyrównać powstałą różnicę.

W szerszej perspektywie Sąd Okręgowy wskazał, że nawet gdyby doszło do wypowiedzenia warunków pracy w powyższym zakresie (bądź zmiany na zasadzie porozumienia stron) to należałoby rozważyć ich ważność w świetle art. 18 § 1 i 2 k.p.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pracodawcy, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazał na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących wątpliwości oraz wywołujących rozbieżność w orzecznictwie sądów, to jest: (-) art. 3 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz art. 3a ust. 1 i 4 tej ustawy w związku z treścią załącznika do ustawy w związku z przepisem art. 50 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności

lecniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 799) w związku § 1 oraz treścią załącznika do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U. Nr 151, poz. 896) w zakresie wykładni zwrotu „kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku pracy”, którym posługują się wymienione akty prawne. W ocenie skarżącego, Sąd Okręgowy dokonał sprzecznego z dopuszczalnymi zasadami wykładni utożsamienia pojęcia „kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku pracy” z pojęciem „kwalifikacje posiadane przez pracownika”; (-) art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 5 k.p. w związku z art. 1 ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w zakresie, wykładni wskazanych przepisów w zakresie ustalenia, czy pracownicy objęci regulacją ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, zatrudnieni na tym samym stanowisku pracy, przy jednakowym zakresie obowiązków pracowniczych mają prawo do jednakowego najniższego wynagrodzenia zasadniczego, czy też dopuszczalne jest przez pracodawcę różnicowanie wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników, objętych w/w ustawą, zatrudnionych na tym samym stanowisku pracy, przy jednakowym zakresie obowiązków pracowniczych, ze względu na posiadany różny poziom wykształcenia; (-) art. 42 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 5a ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w związku z art. 4 ust. 3 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 w zakresie wykładni wskazanych przepisów, co do konieczności zastosowania wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (art. 42 k.p.) od dnia 1 lipca 2022 r. w stosunku do obowiązku wskazania, do której grupy zawodowej, określonej w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia

zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, jest zaliczane zajmowane przez pracownika stanowisko pracy.

Ponadto skarżący wskazał na konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c., ponieważ - w jego ocenie - zaskarżony wyrok został wydany w warunkach nieważności postępowania, to jest z naruszeniem przepisu art. 379 pkt 5 k.p.c., gdyż strona pozwana została pozbawiona możliwości obrony swoich praw, co polegało na nie przeprowadzeniu rozprawy przez Sąd pierwszej instancji, pomimo stosownego wniosku strony pozwanej, oraz pominięcie wniosków dowodowych z przesłuchania świadków.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powódki wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania, a skarżący nie zdołał wykazać występowania w sprawie wskazanych przesłanek.

Odnosząc się do zarzutu nieważności postępowania, należy podkreślić, że w art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c., normującym przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej z powodu nieważności postępowania, chodzi o nieważność postępowania przed sądem drugiej instancji, którą Sąd Najwyższy bierze pod rozwagę z urzędu (art. 398¹³ § 1 k.p.c.; wyroki Sądu Najwyższego z 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 2008 Nr 5, poz. 81; z 6 lutego 2024 r., I PSKP 51/22, LEX nr 3699959).

Wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z powodu nieważności nie może uzasadniać zarzut nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji, ponieważ Sąd Najwyższy - rozpoznając skargę kasacyjną - nie jest władny w ramach bezpośredniej kasacyjnej kontroli wyroku sądu drugiej instancji badać okoliczności ważności (nieważności) postępowania przed sądem pierwszej instancji. Badanie takie - mające jedynie charakter pośredni - jest

możliwe wówczas, gdy skarżący w ramach procesowej podstawy kasacyjnej zarzuca sądowi drugiej instancji naruszenie art. 378 § 1 w związku z art. 386 § 2 k.p.c. przez nieuwzględnienie nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji. W takiej jednak sytuacji wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien się opierać na przesłance z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., wskazując na oczywistą zasadność skargi w tym zakresie, a nie odwoływać się do nieważności postępowania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2022 r., I PSK 221/21, LEX nr 3417281).

Nieważność postępowania ma miejsce wtedy, gdy strona postępowania, wbrew swej woli, została faktycznie pozbawiona możliwości działania w postępowaniu lub jego istotnej części. Nieważność postępowania z tego powodu zachodzi wówczas, gdy ze względu na uchybienia formalne (na przykład: niezawiadomienie strony o rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku) strona została pozbawiona przez sąd lub przeciwnika procesowego możliwości brania udziału w sprawie oraz zgłoszenia twierdzeń faktycznych i wniosków dowodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2014 r., I PK 316/13, LEX nr 1511811). Nie można stwierdzić nieważności postępowania w rozumieniu tego przepisu, gdy strona podjęła czynności w procesie, nawet doznając utrudnień w popieraniu dochodzonych roszczeń lub obronie przed żądaniami strony przeciwnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2016 r., I PK 39/16, LEX nr 2071897). Dlatego pod podstawę nieważności postępowania z art. 379 pkt 5 k.p.c. nie podpada każde naruszenie przepisów prawa procesowego, nawet jeśli mogło mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 maja 2016 r., II CZ 29/16, LEX nr 2056922 i powołane tam orzeczenia). Przy ocenie, czy doszło do pozbawienia strony możliwości działania skutkującej nieważnością postępowania trzeba rozważyć, czy nastąpiło naruszenie przepisów procesowych, następnie zbadać, czy uchybienie to wpłynęło na możliwość strony do działania w postępowaniu, wreszcie ocenić, czy pomimo zaistnienia wspomnianych przeszkód strona mogła bronić swych praw w procesie. Dopiero w razie kumulatywnego spełnienia wszystkich tych warunków można uznać, że strona została pozbawiona możliwości działania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., II UZ 58/14, LEX nr 1622316, wyroki Sądu Najwyższego z 25 czerwca

2015 r., V CSK 528/14, LEX nr 1771395; z 15 października 2015 r., II CSK 690/14, LEX nr 1962512).

W zakresie dotyczącym pominięcia wniosków dowodowych w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono natomiast stanowisko, że pozbawienie możliwości obrony swoich praw (implikujące nieważność postępowania) nie może być rozciągane na przypadki nieprzeprowadzenia wnioskowanych dowodów i to niezależnie od tego, czy następuje to na skutek ich oddalenia przez sąd w związku z uznaniem, że nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia istoty sprawy, bądź w wyniku naruszenia przepisów procesowych, normujących zasady przeprowadzania postępowania dowodowego (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 20 maja 2016 r., II CZ 29/16, LEX nr 2056922; dnia 21 września 2007 r., V CZ 88/07, LEX nr 486003; z dnia 22 stycznia 2009 r., II PZ 38/08, LEX nr 784196 i z dnia 5 sierpnia 2015 r., I UZ 5/15, LEX nr 1786755; z dnia 16 lutego 2017 r., II PZ 28/16, LEX nr 2269089). Stąd Sąd Rejonowy nie naruszył art. 148¹ k.p.c., rozpoznając sprawę na posiedzeniu niejawnym, gdyż strony nie złożyły wniosku o wysłuchanie na rozprawie, a wobec faktu, że wniosek o przesłuchanie świadków został pominięty, rozprawa nie była konieczna. Celem art. 148¹ k.p.c. jest bowiem realizacja zasady szybkości postępowania (rozpoznania sprawy bez zbędnej zwłoki) oraz przyczynienie się do usprawnienia postępowania w tych sprawach, w których sąd dojdzie do przekonania, że nie jest potrzebne przeprowadzenie rozprawy. Ponadto nadmienić trzeba, że zgodnie z art. 210 § 2¹ k.p.c. sąd nie ma obowiązku pouczenia strony o treści art. 148¹ k.p.c.

Potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych, które należy przytoczyć. Nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa, jeżeli Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego stanowiska. Ponadto wątpliwości interpretacyjne nie mogą sprowadzać się do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego

orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów. Ponadto dostrzeżone wątpliwości (rozbieżności) należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła, co więcej niezbędne jest wskazanie rozbieżnych orzeczeń, dokonanie ich analizy i wykazanie, że rozbieżność wynika z różnej wykładni przepisu. Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej. Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również 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. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. W końcu potrzeba wykładni przepisów nie występuje, jeżeli przepisy te były przedmiotem kolejnych wypowiedzi interpretacyjnych Sądu Najwyższego zawartych w judykatach wydanych nawet po sporządzeniu skargi kasacyjnej.

Treść wskazanych przez skarżącego przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych wskazuje na wysokość najniższego wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikom wykonującym zawód medyczny, zatrudnionym na poszczególnych kategoriach stanowisk pracy, która jest uzależniona od poziomu wykształcenia wymaganego na stanowisku pracy, na którym zatrudniony jest dany pracownik (wykształcenie na poziomie wyższym, średnim, posiadanie specjalizacji). Jednocześnie przepisy ustawy nie wyłączają stosowania przepisów ogólnych Kodeksu pracy, dotyczących zasad ustalania wynagrodzenia. Wynagrodzenie przysługujące konkretnemu pracownikowi 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 (art. 78 § 1 k.p.), a także zasady wynikające z art. 18^{3c} k.p.

Skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołuje się na potrzebę wykładni treści wymienionych przepisów, w zakresie wykładni zwrotu „kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku pracy”. Jednakże ustawodawca, w załączniku do ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych posługuje się zwrotem „grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku”, co wskazuje na trzy pojęcia, które wymagają wyjaśnienia, to jest grupa zawodowa, kwalifikacje wymagane i stanowisko pracy.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do pojęcia grupy zawodowej, którym to posługuje się ustawodawca w powołanym wyżej załączniku, określając współczynniki pracy w grupach zawodowych według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku. Przy czym należy wyraźnie podkreślić, że ustawodawca nie wskazuje stanowisk pracy, a właśnie grupy zawodowe wraz z wymaganym poziomem kwalifikacji uzasadniają przynależność do danej grupy zawodowej – i to do tego zestawu przyporządkowany jest współczynnik pracy. Sąd Najwyższy przyjął, że określenie „grupa zawodowa” obejmuje nie tylko zespół pracowników wykonujących ściśle określony zawód (lekarz, kierowca), bądź pracowników spełniających w zakładzie pracy takie same funkcje (czynności), ale również pracowników o podobnych kwalifikacjach realizujących określone zbliżone rodzajowo zadania. Zaliczenie pracowników do tej samej grupy zawodowej zależy także od charakteru zakładu pracy, rodzaju wykonywanych zadań i wymaganego przygotowania pracowników. W wyroku z dnia 19 grudnia 1997 r. (I PKN 445/97, OSNP 1998 nr 22, poz. 648), Sąd Najwyższy, analizując pojęcie „grupy zawodowej” wskazał, że chodzi tu o taką grupę, która wykonuje zespół rodzajowo wewnętrznie spójnych czynności zawodowych, a nie tylko na konkretnym stanowisku pracy wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa. Istota przynależności do tej samej grupy zawodowej sprowadza się więc w praktyce do świadczenia rodzajowo podobnej pracy, lecz niekoniecznie na tym samym stanowisku.

Drugim z pojęć wymagających omówienia są kwalifikacje zawodowe. Ustawodawca wielokrotnie posługuje się w k.p. pojęciem „kwalifikacje” (art. 78 § 1, art. 94 pkt 2, art. 97 § 2, art. 237³ § 1, art. 237¹¹ § 5 pkt 2 k.p.) i „kwalifikacje

zawodowe” (art. 17, art. 18^{3a} § 1, art. 18^{3b} § 1 i § 2, art. 18^{3c} § 3, art. 55 § 1, art. 71, art. 72 § 2, art. 77³ § 3, art. 94 pkt 6, art. 102, art. 103¹-103⁶, art. 186⁴, art. 191 § 2, art. 191 § 5 pkt 2 k.p.), nie definiując jednak *expressis verbis* tych pojęć, a więc pozostawiając ich dookreślenie nauce prawa pracy. W słowniku języka polskiego termin „kwalifikacje” został zdefiniowany jako „wykształcenie i uzdolnienia potrzebne do pełnienia jakiejś funkcji lub wykonywania jakiegoś zawodu” (Słownik języka polskiego PWN). Natomiast „zawodowy” to taki, który jest „związany z jakimś zawodem” lub „przygotowujący do zawodu” (<https://sjp.pwn.pl/slowniki/zawodowy.html>). Zawód to zaś „wyuczone zajęcie wykonywane w celach zarobkowych”. Z kolei ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2025 r., poz. 881) definiuje pojęcie „kwalifikacji w zawodzie”. Jest to wyodrębniony w zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza certyfikat kwalifikacji zawodowej wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu zawodowego w zakresie jednej kwalifikacji (art. 3 pkt 19). Natomiast ustawodawca na gruncie art. 102 k.p. odniósł pojęcie kwalifikacji zawodowych do rodzaju pracy lub stanowiska pracy.

Na gruncie niniejszej sprawy kwalifikacje wymagane na stanowiskach „specjalista pielęgniarka” i „specjalista położna, określają pozycje nr 32 i nr 33 w części I. „Pracownicy działalności podstawowej” załącznika do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz.U. z 2011 r., Nr 151, poz. 896), które posługują się pojęciem „kwalifikacje wymagane”.

W doktrynie prawa pracy prezentowany jest pogląd o złożonym charakterze pojęcia „kwalifikacji zawodowych”, które swym zakresem obejmują kwalifikacje rzeczywiste, pożądane i formalne (zob. A. Ludera-Ruszel: Definicja pojęcia „kwalifikacje zawodowe” [w:] Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników na gruncie kodeksu pracy oraz wybranych ustaw szczególnych, Warszawa 2016, LEX). Opierając się na analizie funkcjonalnej tych pojęć, należy wskazać, że kwalifikacje rzeczywiste to część ogólnego zasobu wiedzy i umiejętności, którymi faktycznie dysponuje jednostka, który jest przydatny do

wykonywania pracy zawodowej. W doktrynie wskazuje się, że pojęcie to ma charakter obiektywny. Mogą one być potwierdzone dyplomami, świadectwami, certyfikatami itp., ale również mogą nie mieć potwierdzenia w tego rodzaju dokumentach, wówczas gdy zostały nabyte w drodze doświadczenia zawodowego czy nieformalnej edukacji. Pojęcie kwalifikacji zawodowych w ujęciu formalnym opiera się na wykorzystaniu dwóch mierników: wykształcenia i stażu pracy, które spełniają dwie funkcje. Po pierwsze, służą określeniu pożądanego zasobu wiedzy i umiejętności, których posiadanie jest niezbędne do wykonywania danego rodzaju pracy (określeniu kwalifikacji poświadczonych), to jest tego, co pracownik powinien umieć, aby sprostać wymaganiom danego rodzaju pracy czy stanowiska pracy (zob. U. Jackowiak: Kwalifikacje pracownicze w stosunkach pracy, Gdańsk 1987, s. 12; M. Włodarczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, LEX, A. Wiącek: Prawne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, PiZS 2009 nr 9, s. 29, Ł. Pisarczyk: Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, PiZS 2003 nr 4, s. 31. Jednocześnie znaczenie formalnych kwalifikacji zawodowych zaznacza się szczególnie wyraźnie w fazie nawiązania stosunku pracy, wówczas, gdy są one dla pracodawcy źródłem informacji o poziomie i rodzaju przygotowania zawodowego przyszłego pracownika. Natomiast w trakcie trwania stosunku pracy oraz na etapie jego ewentualnego ustania maleje znaczenie formalnych kwalifikacji zawodowych na rzecz rzeczywistego przygotowania zawodowego pracownika (zob. U. Jackowiak: Kwalifikacje pracownicze w stosunkach pracy, Gdańsk 1987, s. 160–162). Zwrócić trzeba uwagę, że pracownik może mieć formalne wykształcenie wymagane taryfikatorem kwalifikacyjnym, może legitymować się odpowiednim, przewidzianym dla danego stanowiska stażem zawodowym, ale jeśli nie będzie posiadał stosownych umiejętności do wykonywania pracy, jego przydatność do określonej pracy będzie znikoma.

Również pojęcie „stanowisko pracy” nie jest zdefiniowane w podstawowych aktach prawa pracy, a w szczególności w kodeksie pracy, chociaż wielokrotnie w nim występuje. Ustalenia jego znaczenia należy więc poszukiwać w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy, gdzie pojęcie „stanowisko pracy” używane jest w dwóch głównych znaczeniach. Po pierwsze, używa się go zamiast lub obok pojęcia „rodzaj

pracy". Przez „stanowisko pracy” rozumie się więc ogół czynności organicznie związanych z tym stanowiskiem (zestaw jego funkcji). Termin ten jest innym sposobem wyrażenia tego, co można oddać za pomocą słowa „funkcja”. Mówiąc o stanowisku pracy, ma się wtedy na uwadze wszystkie funkcje przypisane do danego stanowiska. W tym znaczeniu używa się zwrotu, „pracownik zajmuje określone stanowisko”. Po drugie, przyjmuje się, że „stanowisko pracy” stanowi element struktury organizacyjnej zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), jej najmniejszą jednostkę o określonym celu i zakresie działania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2011 r., II PK 225/10, LEX nr 1162162). Innymi słowy jest to więc część przestrzeni lub powierzchni wraz z niezbędnymi zasobami przeznaczone do pracy jedno lub kilkusobowego zespołu ludzi; organiczne zespolenie środków pracy, przedmiotów pracy i wykonawców; warsztat i miejsce pracy. Natomiast w celu ustalenia tożsamości danych stanowisk pracy istotne jest nie tylko ich formalne wyodrębnienie w strukturze organizacyjnej zakładu pracy (przez wskazanie, nadanie określonej nazwy), lecz przede wszystkim ustalenie zakresu obowiązków i funkcji do nich przypisanych, a więc określenie rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2020 r., I PK 236/19, LEX nr 3080373).

Rodzaj pracy, zgodnie z interpretacją art. 29 § 1 pkt 1 k.p., może być zaś określony w różny sposób. Rodzaj pracy pokrywa się ze stanowiskiem jedynie w przypadkach określonych indywidualnie, co ma miejsce w odniesieniu do stanowisk kierowniczych i samodzielnych. W innych przypadkach ten sam rodzaj pracy z reguły można wykonywać na różnych stanowiskach.

W związku z potrzebą starannego wykonywania pracy i osiągnięcia przy tym odpowiednich wyników w zakresie jakości i ilości pracy, ustawodawca uznał za niezbędne zobowiązanie pracodawcy do ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 17 k.p.). Obowiązek pracodawcy w zakresie ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych musi być pojmowany zarówno w zakresie ułatwiania zdobywania przez pracownika wyższego niż posiada wykształcenia, jak i osiągnięcia dłuższego stażu zawodowego, rozumianego w sposób ogólny.

Osiągnięcie dłuższego stażu zawodowego, do czego zobowiązuje art. 17 k.p. należy rozumieć jako obowiązek nie tylko wynikający z art. 22 k.p., w postaci zatrudnienia pracownika, czyli zapewnienia mu umówionej pracy, ale także stworzenia takich warunków tej pracy, które umożliwią pracownikowi rozwój zawodowy. Wspólnie z zasadą jednakowego traktowania pracowników w zatrudnieniu, powinność ta zobowiązuje do stworzenia pracownikom jednakowych warunków rozwojowych i przeciwdziałanie wszelkim przejawom hamującym rozwój zawodowy. Należy również zwrócić uwagę, że obowiązek aktualizacji wiedzy i podnoszenia umiejętności zawodowych wynika wprost z ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 814). Zgodnie z treścią art. 61 ust. 1 i 2 tej ustawy pielęgniarka i położna mają obowiązek stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych oraz prawo do doskonalenia zawodowego w różnych rodzajach kształcenia podyplomowego. Za spełnienie powyższego obowiązku, uważa się również kształcenie podyplomowe odbywane w ramach studiów podyplomowych w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia. Od stanu ich wiedzy zależy jakość udzielanych świadczeń zdrowotnych, dlatego też prawodawca zobowiązał je do stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych (zob. W. Lis [w:] M. Sadowska, W. Lis: Ustawa o zawodach pielęgniarki i położnej. Komentarz, Warszawa 2019, art. 61). Należy dodać, że obowiązek doskonalenia zawodowego jest nie tylko obowiązkiem prawnym, do którego pielęgniarki i położne zostały zobowiązane przez prawodawcę, ale także powinnością etyczną.

W kolejnym kroku należy wskazać, że zasada jednakowego traktowania pracowników w zatrudnieniu wymaga między innymi, aby pracodawca zapewnił pracownikom równe prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.).

Przede wszystkim zasada równych praw i zasada niedyskryminacji jest wywodzona z aktów prawa międzynarodowego (Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r., Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284; art. 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską) oraz art. 32 Konstytucji. Po wtóre, urzeczywistnieniem tych zasad na płaszczyźnie prawa pracy jest regulacja opisana w art. 11² i 11³ k.p. oraz

art. 18^{3a}-art. 18^{3d} k.p. Po trzecie, konstytucyjna i kodeksowa zasada równości ma dwa aspekty. Z jednej strony oznacza bowiem równość w prawie (nakaz kształtowania przepisów prawa z uwzględnieniem zasady równości), z drugiej strony zakłada równość wobec prawa. Naruszenie zasady równego traktowania w czynnościach kreujących stosunki pracy i kształtujących ich treść ma także swe odzwierciedlenie w art. 9 § 4 i 18 § 3 k.p., a to oznacza, że ukształtowanie treści stosunku pracy (w tym także wysokości wynagrodzenia), które narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu jest nieważne. Z uregulowań tych wynika, że pracownicy powinni być równo wynagradzani za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości, zaś wszelkie różnicowanie pracodawca musi uzasadnić obiektywnymi powodami (zob. K. Walczak: System Prawa Pracy, Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa (red.) K.W. Baran, Warszawa 2021, LEX).

Naturalnie zasada ukształtowana w art. 11² k.p. nie oznacza automatycznie nakazu równego wynagradzania wszystkich pracowników zatrudnionych na określonym stanowisku, lecz pojawiające się na tym polu różnice muszą wynikać z obiektywnych przesłanek. Podkreślić wypada, że wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2021 r., II PSKP 28/21, LEX nr 3229405). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono także, że z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę jednakowej wartości. Podkreślenia wymaga, że chodzi o konieczność wykazania porównywalnych, a nie identycznych, kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. A zatem, pod pojęciem pracy o jednakowej wartości, należy rozumieć takie prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (art. 18^{3c} § 3 k.p.). Jednocześnie istnieją kryteria umożliwiające różnicowanie sytuacji pracowników także wówczas, gdy warunki pracy pracowników są porównywalne. Wśród nich wskazać należy czynniki związane z osobą pracownika,

ale wyłącznie takie, które mają bądź mogą mieć wpływ na wykonywanie przez niego pracy i nie mają charakteru dyskryminacyjnego. Należy zaliczyć do nich: umiejętności pracownika, kwalifikacje zawodowe, czy zaangażowanie przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2024 r., II PSKP 2/24, LEX nr 3711943). Naturalnie prace o jednakowej wartości to zadania, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Punktem wyjścia jest art. 78 § 1 k.p., bo ten przepis stanowi o prawidłowym mechanizmie ukształtowania wynagrodzenia. Powinno ono być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Oznacza to, że przy zawieraniu umowy pracownik ma prawo oczekiwać sprawiedliwych kryteriów wyznaczających jego pułap dochodów. Na tym etapie jego „wydajność i jakość pracy” nie jest mierzona, bo pracodawca jeszcze nie wie, w jaki sposób będzie on praktycznie wykonywał powierzoną pracę. Jednocześnie na tym etapie w grę wchodzi aspekt lojalnościowy (staż pracy) i doświadczenie w obrębie wymaganych kwalifikacji. Oznacza to, że kryteria ustalające wynagrodzenie nie mogą być dowolne, ponieważ temu sprzeciwiają się powołane wyżej przepisy.

Zgodnie z treścią art. 18^{3c} § 3 k.p., pojęcie wynagrodzenia należy rozumieć szeroko. Wynagrodzeniem jest zarówno wynagrodzenie zasadnicze, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, takie jak: premie, nagrody, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, wynagrodzenie urlopowe. W skład wynagrodzenia wchodzi także różnego rodzaju świadczenia i należności ze stosunku pracy, takie jak: odprawa emerytalno-rentowa, odprawa pieniężna, nagroda jubileuszowa, ekwiwalenty pieniężne, deputaty, odszkodowania. Premiowanie i nagradzanie pracowników nie jest zaś odrębną formą wynagradzania, lecz jest elementem uzupełniającym, wspomagającym dla podstawowego systemu płac.

Również orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE pozwala twierdzić, że nie zawsze pracownicy zatrudnieni na tym samym stanowisku będą znajdować się w porównywalnej sytuacji, a zatem, że ich wynagrodzenia mają być jednakowe. Dotyczy to pracowników o odmiennym przygotowaniu zawodowym. Trybunał

wskazał, że pojęcia „tej samej pracy” nie stosuje się dla celów wyżej wymienionych przepisów, jeżeli te same czynności są wykonywane przez znaczący okres przez osoby, które różnią się podstawą kwalifikacji do wykonywania zawodu (zob. orzeczenie TS z dnia 11 maja 1999 r., C-309/97). Oznacza to, że co do zasady wykonujący pracę na tym samym stanowisku mają prawo do jednakowego wynagrodzenia, chyba że w konkretnym stanie faktycznym występuje usprawiedliwiony czynnik uzasadniający jego zróżnicowanie. W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE funkcjonuje też pogląd, zgodnie z którym za uzasadnione kryterium zróżnicowania wynagrodzenia danych grup zawodowych można uznać sytuację na rynku pracy, która skłania pracodawcę do podwyższenia płacy w celu pozyskania (utrzymania) pracowników wchodzących w skład określonej grupy zawodowej (Wyrok TS z dnia 27 października 1993 r., C-127/92). Przedstawione stanowiska Trybunału są zgodne z założeniem, że określenie w ustawie o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych wysokości najniższych wynagrodzeń zasadniczych oraz wzajemnych relacji między wynagrodzeniami (w tym uwzględnienie współczynnika pracy, odpowiedniego dla posiadanych przez pracownika kwalifikacji) dla poszczególnych grup zawodowych pracowników medycznych, w żadnym miejscu nie wyłącza ogólnych przepisów prawa pracy, normujących zasady ustalania wynagrodzenia za pracę, w tym możliwości różnicowania wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników w zależności od posiadanego doświadczenia zawodowego, np. stażu pracy, dodatkowych kwalifikacji (w tym wyższych niż wymagane na danym stanowisku). Kompetencje pielęgniarki wynikają z ogólnie obowiązujących przepisów prawa, z programów kształcenia przeddyplomowego i podyplomowego, z obowiązujących standardów postępowania w poszczególnych dziedzinach pielęgniarstwa. I tak, pielęgniarka/położna zatrudniona na bloku operacyjnym zobowiązana jest posiadać co najmniej ukończony kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa operacyjnego odpowiedni dla pielęgniarek albo położnych. Pielęgniarka może też posiadać ukończoną specjalizację w dziedzinie pielęgniarstwa operacyjnego (zob. rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie wykazu dziedzin pielęgniarstwa oraz dziedzin mających zastosowanie w ochronie zdrowia,

w których może być prowadzona specjalizacja i kursy kwalifikacyjne, Dz.U. z 2013 r. poz. 1562). Dodatkowo można podać, że zgodnie z art. 15a ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej, w ramach samodzielnego wykonywania świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych pielęgniarka i położna posiadające dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo oraz pielęgniarka i położna posiadające tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa mają prawo samodzielnie: 1) ordynować leki zawierające określone substancje czynne, z wyłączeniem leków zawierających substancje bardzo silnie działające, środki odurzające i substancje psychotropowe, oraz środki spożywcze specjalnego przeznaczenia żywieniowego, w tym wystawiać na nie recepty, 2) ordynować określone wyroby medyczne, w tym wystawiać na nie zlecenia albo recepty. Co więcej, zgodnie z tymi zasadami, nie ma żadnych przeszkód, aby wynagrodzenie danego pracownika (w tym pielęgniarki) było wyższe niż wynika to z przypisania do danej grupy zawodowej.

Przenosząc powyższe uwagi na płaszczyznę rozpoznawanej sprawy, należy wskazać, że, do grupy 2, ze współczynnikiem ustalonym na poziomie 1,29, ustawodawca zakwalifikował - jako grupę zawodową – pielęgniarki z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położne z tytułem magister położnictwa z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, zaś do grupy 5, ze współczynnikiem 1.02 - pielęgniarki, położne, z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim; pielęgniarki, położne z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją, albo pielęgniarki, położne ze średnim wykształceniem i specjalizacją. Podsumowując, to nie rodzaj zajmowanego stanowiska, a przynależność do wskazanej przez ustawodawcę grupy zawodowej determinuje wysokość współczynnika pracy.

O ile do lipca 2022 r., pracodawca prawidłowo przyporządkował powódkę do grupy zawodowej „pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa, która uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa objętej współczynnikiem pracy 1,06 w wymiarze 1 etatu, co w piśmie z dnia 7 kwietnia 2023 r. potwierdził NFZ, o tyle późniejsze działanie pozwanego szpitala wypaczało sens powołanych przepisów. Mianowicie, pracodawca zamiast przyporządkować powódkę do grupy

zawodowej, zgodnie z jej posiadanymi kwalifikacjami, do grupy zawodowej przyporządkował zajmowane stanowisko – „pielęgniarka specjalista”. Wynika to wprost z treści aneksu z dnia 30 sierpnia 2022 r., na podstawie którego zaproponowano powódce podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego od dnia 1 lipca 2022 r. z kwoty 5.478,00 zł do kwoty 5.776,00 zł brutto, z jednoczesnym określeniem, że stanowisko pracy, które zajmuje powódka zostało zaszeregowane do 5 grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku. W konsekwencji działania pracodawcy, współczynnik pracy, określony przez ustawodawcę, stał się taryfikatorem stanowiska – pielęgniarka specjalista, co całkowicie wypacza sens powołanych przepisów. W procesie wartościowania stanowisk, sposób kształtowania samego taryfikatora jest dosyć prosty, określa bowiem wymagania kwalifikacyjne niezbędne do pracy na konkretnym stanowisku oraz przyporządkowuje konkretne stanowiska do poszczególnych kategorii zaszeregowania. Nie o to jednak chodziło ustawodawcy, tworząc wykaz grup zawodowych według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku.

W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 12 marca 1981 r. (V PZP 4/80, OSNCP 1981 Nr 10, poz. 182, OSPiKA 1982 nr 5-6, poz. 50, z glosą A. Świątkowskiego; NP 1982 nr 11-12, s. 225), zachowującej aktualność, przyjęto trafnie, że zmiana warunków pracy w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę istotnych warunków pracy oraz pogarsza sytuację pracownika. Uregulowaną w art. 42 k.p. instytucją wypowiedzenia zmieniającego można objąć zarówno warunki pracy i płacy, jak i jeden z tych elementów treści stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające jest konieczne w razie zmiany istotnych elementów umowy o pracę, zarówno wynikających z ustawy, jak i z woli stron (wypowiedzenia wymagają te warunki, które wynikają z umowy o pracę), jeżeli w efekcie owej zmiany dojdzie do pogorszenia sytuacji pracownika. Może to w szczególności dotyczyć zmiany rodzaju pracy (stanowiska), zmiany rozkładu czasu pracy, zmiany wymiaru czasu pracy, jakiegokolwiek obniżenia wynagrodzenia za pracę (każde bowiem obniżenie wynagrodzenia za pracę ma charakter istotny), zmiany miejsca wykonywania pracy (zob. M. Barański [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022 LEX).

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że skarżący nie wykazał potrzeby poddania skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji postanowienia. O kosztach orzeczono w myśl art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[r.g.]

[a.ł.]