

Sygn. akt III Pa 29/23

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2023 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca - sędzia Jolanta Pardo

Protokolant - st. Katarzyna Gawrońska

po rozpoznaniu 29 marca 2023 r. w Ł., na rozprawie

w postępowaniu uproszczonym

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko Szpitalowi (...) w W. M.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanego Szpitala (...) w W. M.

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Ł. z 2 grudnia 2022 r., sygn. akt IV P – upr 91/22

1. oddala apelację;

2. zasądza od pozwanego Szpitala (...) w W. M. na rzecz powódki M. M. 120 (sto dwadzieścia) złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt III Pa 29/23

## UZASADNIENIE

Powódka M. M. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Szpitala (...) w W. M. kwoty 500 zł tytułem częściowego wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2022 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.08.2022 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu podała, że jest pracownicą pozwanego zakładu pracy, posiada tytułu magistra pielęgniarstwa i specjalizację z zakresu pielęgniarstwa operacyjnego. Powódka podała, że do 30.06.2022 r. otrzymywała miesięczne wynagrodzenie zasadnicze ustalone przy uwzględnieniu współczynnika pracy na poziomie 1,05 przypisanego do 7 grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku. Od 1 lipca 2022 r. jest zaszeregowana do 5 grupy, a jej wynagrodzenie jest ustalane przy uwzględnieniu współczynnika 1,02. Jednocześnie na okres od 1 lipca do 31 grudnia 2022 r. przyznano jej dodatek w kwocie 500 zł brutto za posiadania tytułu zawodowego magistra pielęgniarstwa oraz specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia. Powódka wskazała, że chociaż pozwany został na podstawie art. 3 ust. 2 ustawy z 08.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych zobowiązany od dnia 01.07.2022

r. do podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika wykonującego zawód medyczny, to faktycznie od tej daty doszło do pogorszenia się jej warunków płacy. Pozwany zaszeregował ją bowiem na podstawie załącznika do ustawy z dnia 26.05.2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw do grupy zawodowej nr 5, dla której przewidziano współczynnik 1,02, a powinien do grupy nr 2 dla której obowiązuje współczynnik 1,29. Grupa 5 obejmuje m.in. pielęgniarki i położne (...) z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim; pielęgniarki i położne z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją oraz pielęgniarki i położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją. Z kolei grupa 2 obejmuje 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. Błędne zakwalifikowanie do grupy zawodowej skutkowało ustaleniem wynagrodzenia powódki w kwocie 5.776 zł (współczynnik 1,02 x 5.662,53 zł – wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie). Powódka wskazała, że dochodzi w pozwie różnicy pomiędzy ww. kwotą a wynagrodzeniem ustalonym według współczynnika 1,29 tj. 7.304,66 zł (1,29 x 5.662,53 zł). Na tej podstawie ustaliła, że za lipiec i sierpień 2022 r. powinna otrzymać kwotę  $2 \times 1.528,66 \text{ zł} = 3.057,32 \text{ zł}$  ( $2 \times (7.304,66 \text{ zł} - 5.776 \text{ zł})$ ). Jednocześnie zaznaczyła, że powyższa kwota obejmuje część należnego jej wynagrodzenia i nie zrzeka się w żaden sposób pozostałej części dalszego wynagrodzenia zasadniczego oraz pochodnych za miesiąc lipiec i sierpień 2022 r. oraz dalszych miesięcy. Powódka podkreśliła, że chociaż otrzymała oprócz wynagrodzenia w okresie od 01.07.-31.12.2022 r. dodatek w kwocie 500 zł brutto za posiadanie tytułu zawodowego magistra pielęgniarstwa oraz specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, to w jej ocenie nieznaczny wzrost wynagrodzenia zasadniczego nie rekompensuje jej straty, jaką ponosi poprzez zaszeregowanie do niewłaściwej grupy zawodowej.

W sprzeciwie od wydanego w sprawie nakazu zapłaty pozwany Szpital (...) w W. M. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wskazał, że powódka zatrudniona jest na stanowisku „pielęgniarka – specjalistka”, dla którego zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z 20.07.2011r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami – minimalnym wymaganym wykształceniem jest średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarstwa i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania oraz dwuletni staż pracy w zawodzie (pkt 32 Załącznika). Potwierdził fakt zaszeregowania powódki do 5 grupy z współczynnikiem 1,02. Wskazał, że w jego ocenie istotne znacznie przy kwalifikowaniu pracowników do właściwej grupy zawodowej ma wykształcenie – nie tyle posiadane, co wymagane na stanowisku, na którym jest zatrudniony pracownik. Zwrócił uwagę, że ustawa z 08.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych odnosi się do stanowiska, a nie do wykształcenia. W przekonaniu pozwanego współczynnik określony w załączniku do ustawy nie jest ściśle związany z rzeczywistym wykształceniem, a z kwalifikacjami wymaganymi na danym stanowisku przez podmiot zatrudniający. Podkreślił, że zgodnie z załącznikiem do ustawy „Współczynnik pracy” w którym określono „Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku” i przynależne grupom „współczynniki pracy” – w pkt 5 tabeli dla pielęgniarki, położnej z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją albo pielęgniarki, położnej ze średnim wykształceniem i specjalizacją ustala się współczynnik pracy na poziomie 1,02. Tym samym zaszeregowanie pracownika wykonującego zawód pielęgniarstwa powinno się odbywać w oparciu o określony przez pracodawcę wymóg posiadania określonego wykształcenia na danym stanowisku i treść rozporządzenia Ministra Zdrowia z 20.07.2011r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (szczególnie pkt I ppkt 32). Na tej podstawie pozwany uznał, że niezależnie jakich kwalifikacji wymaga pracodawca, współczynnik pracy winien odpowiadać tym wynikającym z ww. rozporządzenia, a pracodawca kwalifikując pracowników do właściwej grupy zawodowej powinien brać pod uwagę faktyczną strukturę zatrudnienia na istniejących w podmiocie leczniczym stanowiskach pracy oraz wymogi stawiane zatrudnianym na nich pracownikom. Odnosząc się do zasad zaszeregowania wynikających z przepisów kodeksu pracy stwierdził, że ewentualne podniesienie wykształcenia przez pracownika nie może wpływać na stopień zaszeregowania, w szczególności w sytuacji, gdy pracownik wykonuje identyczną pracę jak pozostały

personel medyczny na tym stanowisku, ponieważ naruszyłby art. 18<sup>3c</sup> KP dotyczący jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Na potwierdzenie zajętego stanowiska w tym zakresie pozwany przytoczył treść uzasadnienia do wyroku Sądu Okręgowego w Łomży z dnia 22.04.2022 r. wydanego w sprawie sygn. akt III Pa 5/22. Podniósł, iż wbrew twierdzeniom pozwu przyznany powódce dodatek ma charakter motywacyjny i nie jest bezpośrednio związany ze stopniem zaszeregowania, tym samym nie powinien zostać uznany za przejaw potwierdzenia zaszeregowania do danej grupy.

W odpowiedzi na sprzeciw powódka podtrzymała w całości stanowisko w sprawie, uznając że pozwany w sposób niewłaściwy realizuje przepisy ustawy z 26.05.2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw. Wskazała, że pozwany co najmniej kilkakrotnie składał do Podlaskiego Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia oświadczenia, że wymaga od osoby zajmującej stanowisko pielęgniarki -specjalistki posiadania tytułu zawodowego magistra pielęgniarstwa. Powódka wskazała, że tak też zapis ten rozumie Ministerstwo Zdrowia, albowiem w piśmie z dnia 17 czerwca 2022 r. Podsekretarz Stanu P. B. wskazał, że „Od lipca gwarantowane najniższe wynagrodzenie zasadnicze dla magistra pielęgniarstwa i położnictwa ze specjalizacją wzrosło o 1 827 zł tj. z 5 477,51 zł do 7 304,66 zł (wzrost o 33%). Pielęgniarka i położna z tytułem magistra, ale bez specjalizacji, będzie zarabiać o 1 590 zł więcej: wzrost z 4 185, 65 zł do 5 775,78 zł (wzrost o 38%).” Powódka wskazała, że w ustawie wskazano, że wynagrodzenie przypisane jest do kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, a nie kwalifikacji jakich wymaga pracodawca. Ponadto ustawa nie wymaga od podmiotów publicznych, by gwarantowały pracownikom medycznym wynagrodzenie według minimalnych wymaganych kwalifikacji na danym stanowisku. Powódka wskazała, że pracodawca zaszeregował pielęgniarki oddziałowe, co do których właściwe przepisy wymagając przynajmniej średniego wykształcenia medycznego w zawodzie pielęgniarka, do grupy 2, co świadczy o niekonsekwencji w zakresie polityki płacowo-kadrowej. Wskazał, że na pracownika ciąży ustawowy obowiązek dokończenia się, a pozwany otrzymał od (...) Oddziału Wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia aneksu finansowe do umów zawartych pomiędzy ww. organem a szpitalem, w ramach których została zwiększona cena jednostek rozliczeniowych na okres lipiec-grudzień 2022 r. oraz został zwiększony ryczałt (...) na okres lipiec – grudzień 2022 r. Tym samym środki na wyższe wynagrodzenie pielęgniarek i położnych zostały ujęte w wycenie świadczeń medycznych.

Wyrokiem z 2 grudnia 2022 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 91/22 - upr Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od pozwanego Szpitala (...) w W. M. na rzecz powódki M. M. tytułem częściowego wynagrodzenia za pracę za miesiąc lipiec 2022 r. kwotę 500,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11.08.2022 r. do dnia zapłaty;

II. zasądził od pozwanego Szpitala (...) w W. M. na rzecz powódki M. M. kwotę 67,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazał ściągnąć od pozwanego Szpitala (...) w W. M. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa;

IV. wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Szpital (...) w W. M. jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej.

Powódka jest zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy na stanowisku „pielęgniarka – specjalistka”. Posiada tytułu magistra pielęgniarstwa i specjalizację z zakresu pielęgniarstwa operacyjnego.

Do 30.06.2022 r. otrzymywała 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 (t.j. 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.

Pozwany szpital nie kwestionował powyższego.

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

Sąd Rejonowy wskazał, że jak wynika z treści art. 3 ust. 1 ustawy z 08.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1801, z 2022 r. poz. 1352) do dnia 1 lipca 2022 r. podmiot leczniczy dokonuje podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny, którego wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, do wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze, z uwzględnieniem następujących warunków:

- 1) sposób podwyższania wynagrodzenia zasadniczego ustalają, w drodze porozumienia, strony uprawnione w danym podmiocie leczniczym do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy, zwanego dalej „porozumieniem”;
- 2) podmiot leczniczy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, zawiera porozumienie z pracownikiem wybranym przez pracowników podmiotu leczniczego do reprezentowania ich interesów;
- 3) jeżeli porozumienie nie zostanie zawarte, sposób podwyższania wynagrodzenia zasadniczego ustala w drodze zarządzenia w sprawie podwyższenia wynagrodzenia, zwanego dalej „zarządzeniem”: a) kierownik podmiotu leczniczego, b) podmiot tworzący, o którym mowa w art. 4 pkt 1 – w przypadku podmiotów leczniczych działających w formie jednostek budżetowych i jednostek wojskowych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 i 7 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej;
- 4) ustalony w drodze porozumienia albo zarządzenia sposób podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego zapewnia proporcjonalny dla każdej z grup zawodowych średni wzrost tego wynagrodzenia.

W ust. 2 tegoż artykułu wskazano, że pracownikowi wykonującemu zawód medyczny oraz pracownikowi działalności podstawowej, innemu niż pracownik wykonujący zawód medyczny, zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy najniższe wynagrodzenie zasadnicze oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w ramach stosunku pracy. W związku z powyższym od dnia 2 lipca 2022 r. wynagrodzenie zasadnicze pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny, nie może być niższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustalone w sposób określony w ust. 1 na dzień 1 lipca 2022 r. (ust.4).

Sąd Rejonowy wskazał dalej, że zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z 20.07.2011r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami i stanowiącego jego integralną część Załącznika do ww. aktu prawnego określającego kwalifikacje wymagane od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych (tabelka podzielona na: 1 – Lp., 2 – Stanowisko, 3 – Wymagane Kwalifikacje, 4- Liczba lat pracy w zawodzie lub inne dodatkowe kwalifikacje – dla pracownika zatrudnionego na stanowisku specjalista pielęgniarka (L.p. 32) 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

- 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 pielęgniarstwa 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 pielęgniarstwa i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania
- i dwuletni staż pracy w zawodzie.

Załącznik do 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 (Dz.U. 2022 poz. 1352) oraz „Załącznik do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych – stanowi tabela określająca: liczbę porządkową, grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku i przypisany im współczynnik pracy. Jak wynika z jej treści:

- do grupy 2 (L.p) – współczynnik – 1,29 został przypisany grupom: 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 (L.p) – współczynnik – 1,2 został przypisany grupom: farmaceuta, fizjoterapeuta, diagnosta laboratoryjny, pielęgniarka, położna, technik elektroradiolog, psycholog, inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1–4 z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim; pielęgniarka, położna z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją, albo pielęgniarka, położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zgodnie z zawartą umową o pracę powódce przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze według odpowiednich kategorii zaszeregowania, premia i dodatki na zasadach i warunkach określonych w przepisach o wynagrodzeniu i w układzie zbiorowym pracy. We wrześniu 2022 r. pozwany przedstawił powódce aneks do umowy o pracę, na podstawie którego została ona zaszeregowana do grupy zawodowej nr 5 określonej w Załączniku do 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 (Dz.U. 2022 poz. 1352), przy uwzględnieniu współczynnika pracy odpowiadającemu tej grupie tj. 1,02. Powódka otrzymała od pracodawcy oprócz wynagrodzenia w okresie od 01.07.-31.12.2022 r. dodatek w kwocie 500 zł brutto za posiadanie tytułu zawodowego magistra pielęgniarstwa oraz specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia.

Sąd Rejonowy podał, że ustawa o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1801, z 2022 r. poz. 1352) budziła kontrowersje już wcześniej. Sąd w sprawie IV P 80/21 uznał, że z wykładni językowej, systemowej i celowościowej wynika, że ustawa ta przewiduje wypłacanie wynagrodzeń pracownikom według posiadanych przez nich kwalifikacji, a nie według kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku przez pracodawcę. Sąd w pełni podtrzymuje argumentację zawartą w uzasadnieniu do ww. sprawy. Nie została ona podzielona przez Sąd Okręgowy z przyczyn wskazanych w sprzeciwie.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że wówczas treść załącznika do ustawy niezgodnie z jej brzmieniem interpretował zarówno NFZ, jak i Ministerstwo Zdrowia, co spowodowało, że podmioty zatrudniające pracowników wykonujących zawody medyczne kształtowały wynagrodzenia opierając się na minimalnych wymaganiach na danym stanowisku. Prowadziło to do oczywistego wypaczenia sensu wprowadzenia tej ustawy. Pracodawcy dowolnie ustalali wynagrodzenia pracowników powołując się na to, że wymagają na danym stanowisku niższych kwalifikacji niż posiadane przez zatrudnionych. We wspomnianym wyżej piśmie Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Zdrowia P. B. z dnia 17 czerwca 2022 r. wskazano, że w Ministerstwie pracuje się „nad projektem rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami, które doprecyzuje wymagania na poszczególnych stanowiskach, tak aby możliwe było jednoznaczne przyporządkowanie tych stanowisk do poszczególnych grup zawodowych, określonych w załączniku do ustawy o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Ograniczy to dowolność przyporządkowywania przez pracodawcę pracowników do poszczególnych grup zawodowych. Prace w tym zakresie będą prowadzone w ścisłej współpracy ze środowiskiem zawodowym.” Samo Ministerstwo widzi zatem, że płace pracowników medycznych nie są ustalane w sposób sprawiedliwy, nie zależą bowiem od okoliczności obiektywnych takich jak wykształcenie, staż pracy, doświadczenie zawodowe, lecz występuje dowolność przyporządkowywania przez pracodawcę pracowników do poszczególnych grup zawodowych warunkowana w głównej mierze sytuacją finansową zatrudniającego pracownika podmiotu. Taka sytuacja nie może mieć miejsca w państwie prawa. Posiadanie przez powódkę 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 30.06.2022 r. zaszeregowana była ona do grupy 7 załącznika w obowiązującym uprzednio brzmieniu. Kwalifikacje grupy 7 z poprzedniego Załącznika i grupy 2 z obecnego są zbieżne. Pracodawca nie mógł zatem zakwalifikować powódki do innej kategorii zaszeregowania (tj. do grupy 5) przewidującej odmienne wynagrodzenie w inny sposób niż poprzez wypowiedzenie lub porozumienie zmieniające. Aneks dołączony do akt sprawy nie spełnia powyższych kryteriów. Nie ma w nim bowiem mowy o tym, że następuje zmiana warunków pracy i płacy. Z dokumentu tego pracownik nie jest w stanie się zorientować, czy zmiana jest na jego korzyść czy na niekorzyść. Pozwany nie złożył wypowiedzenia zmieniającego, aneks dołączony do akt sprawy należy potraktować zatem jako uzewnętrzniiony zamiar modyfikacji warunków zatrudnienia w ramach innej czynności niż jednostronna zmiana warunków pracy (wyrok SN z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 51/96). 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 powódka się na tą modyfikację nie zgodziła.

Sąd Rejonowy wskazał też, że wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione. Pozwany takiego uzasadnienia nie przedstawił. Co więcej jak wynika ze stanowiska Ministerstwa Zdrowia oraz NFZ, który przekazał na rzecz podmiotów leczniczych zwiększone środki celem pokrycia ww. 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 (vide: pismo podsekretarza stanu z 17.06.2022 r.), a ponadto środki finansowe na ten cel zostały faktycznie przekazane szpitalom. Podkreślić po raz kolejny należy, 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. Najważniejsze jest jednak, że pracodawca nie może zmieniać wymaganych kwalifikacji od 1 lipca 2022 r. tylko po to, by płacić pracownikom medycznym mniej.

Sąd Rejonowy uznał, że prawdopodobnie pielęgniarki z innych szpitali na terenie właściwości tut. Sądu nie złożyły podobnych pozwów, albowiem ich pracodawcy przyjęli interpretację zaprezentowaną w niniejszym uzasadnieniu.

Mając powyższe na względzie Sąd Rejonowy orzekł jak w wyroku.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 KPC. Koszty zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 zw. z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył pozwanego opłatą od pozwu, od uiszczenia której strona powodowa była zwolniona z mocy prawa.

W oparciu o art. 477<sup>2</sup> § 1 KPC stanowiący, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności.

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik pozwanego Szpitala (...) w W. M., zaskarżając wyżej wymieniony wyrok w całości.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 KPC zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) mający wpływ na treść zaskarżonego wyroku błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że Pozwany nieprawidłowo zaszeregował Powódkę do grupy nr 5 zgodnie z załącznikiem „ZAŁĄCZNIK WSPÓŁCZYNNIKI PRACY” do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1801 ze zm.);

2) mający wpływ na treść zaskarżonego wyroku błąd w ustaleniach faktycznych polegających na przyjęciu, że Pozwany niezgodnie z przepisami prawa wprowadził zmianę wynagrodzenia u powódki, gdyż nie zastosował wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy;

3) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 183c ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy poprzez jego nieuwzględnienie przy rozstrzygnięciu przedmiotowego stanu faktycznego, gdzie zgodnie z powyższym przepisem pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości;

4) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 5a ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz załącznika do ustawy poprzez jego nieprawidłową wykładnię;

5) mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku naruszenie przepisów prawa procesowego mianowicie art. 233 KPC poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, w szczególności oparcie swojej argumentacji na domysłach które nie mają potwierdzenia w przedłożonych do sprawy dowodach, doniesieniach medialnych jak również obowiązujących przepisach prawa.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 w zw. z art. 386 § 1 KPC wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości wraz z zasądzeniem kosztów postępowania i kosztów zastępstwa procesowego w wysokości ustawowej. W przypadku braku podstaw do wydania orzeczenia reformatoryjnego wniósł o uchylenie zaskarżonego postanowienia w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki M. M. wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania przez Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzone, do dnia zapłaty.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja jest niezasadna co skutkuje jej oddaleniem.

Stan faktyczny sprawy nie był zasadniczo przedmiotem sporu. Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjmuje je za własne.

W postępowaniu apelacyjnym ustalenia te zostały uzupełnione na podstawie akt osobowych powódki, regulaminu wynagradzania Szpitala (...) w W. M. z akt III Pa 24/23, dokumentów składnych w sprawach III Pa 9/23 i III Pa 14/23 i informacji NFZ (k. 104 akt) i akt osobowych powódki.

Na podstawie akt osobowych powódki Sąd Okręgowy ustalił, że M. M. uzyskała tytuł magistra pielęgniarstwa 13 września 2006 r. jeszcze przed zatrudnieniem w pozwanym szpitalu, które nastąpiło od 1 lipca 2009 r. Od 1 lipca 2010 r. została zatrudniona na stanowisku magister pielęgniarstwa. 15 października 2019 r. zdała egzamin specjalizacyjny z pielęgniarstwa operacyjnego i od 1 maja 2021 r. została zatrudniona na stanowisku specjalistki pielęgniarstwa operacyjnego. W angażu z 12 sierpnia 2022 r. (będącego przedmiotem sporu) pozwany określił jej stanowisko jako magister pielęgniarstwa. Stanowisko takie nie jest przewidziane ani w regulaminie wynagradzania Szpitala (...) w W. M. ani 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). Zdaniem Sądu związane to było z czasowym oddelegowaniem powódki do pełnienia obowiązków pielęgniarki oddziałowej od 27 września 2021 r. do 12 listopada 2021 r. W dokumentach z sierpnia 2022 r. pozwany szpital określał stanowisko powódki jako specjalistki pielęgniarstwa.

Z informacji, o której mowa w § 2 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z 5.07.2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej przekazanej przez pozwany szpital do NFZ w lipcu 2021 r. wynika, że pozwany kwalifikował powódkę do **7 grupy zawodowej/grupy stanowisk** pracy według kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku określając jej stanowisko jako „magister pielęgniarstwa”.

Odnosząc się do treści apelacji nie sposób zgodzić się ze skarżącym, że doszło do naruszenia art. 233 KPC poprzez brak wszechstronnego zbadania materiału dowodowego. W niniejszej sprawie najistotniejsze znaczenie ma wykładnia przepisów regulujących sposób ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracowników podmiotów leczniczych (tu pielęgniarek specjalistek).

Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1801) do 1 lipca 2022 r. podmiot leczniczy dokonuje podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny, którego wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, do wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze,

Do ustawy dodany jest załącznik zatytułowany: „Współczynniki pracy”, w którym określono „Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku” i przynależne grupom „Współczynniki pracy”. Do grupy 2 zakwalifikowano m.in. pielęgniarki z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem zawodowym magister położnictwa, z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia. Dla tej grupy zawodowej współczynnik pracy określono na 1,29

Natomiast zgodnie z pkt 5 tabeli m.in. dla pielęgniarki albo położnej z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją albo pielęgniarki, położnej ze średnim wykształceniem i specjalizacją współczynnik ten wynosi 1.02.



Spór w sprawie dotyczył tego, czy do powódki zastosowanie powinien mieć punkt 2 tabeli odpowiadający jej rzeczywistemu wykształceniu, czy pkt 5.

Na wstępie Sąd Okręgowy podtrzymuje stanowisko wyrażone w sprawie III Pa 5/22 tut. Sądu, że analiza przepisów ustawy z 8.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1801) nie może nastąpić w oderwaniu od zasad uregulowanych Kodeksem Pracy. Określenie minimalnego wynagrodzenia jest obowiązkiem Państwa- art. 65 ust. 4 Konstytucji. Trybunał Konstytucyjny wskazał, że "określenie minimalnego wynagrodzenia za pracę lub sposobu ustalania tej wysokości jest konstytucyjnym obowiązkiem ustawodawcy. Konstytucja nie precyzuje przy tym żadnych zasad ustalania wynagrodzenia za pracę, w szczególności nie wymaga, by wynagrodzenie odpowiadało "ilości i jakości" pracy (wyrok z 10 stycznia 2005 r., sygn. K 31/03, OTK ZU nr 1/A/2005, poz. 1). Konstytucja nie wyklucza różnicowania wysokości minimalnego zatrudnienia, jeżeli przemawiają za tym szczególnie względy.

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. Projektodawcy przywołali też art. 18<sup>3c</sup> KP o **prawie pracowników do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości** wskazując, że pracami o jednakowej wartości są 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<sup>3c</sup> § 3 KP. W dalszej części uzasadnienia projektu podano, że najniższe wynagrodzenie **zasadnicze będzie uzależnione od poziomu wykształcenia wymaganego na stanowisku pracy, na którym zatrudniony jest dany pracownik** (wykształcenie na poziomie wyższym, średnim, posiadanie specjalizacji). A zatem **chodzi o powiązanie najniższego wynagrodzenia z zakresem obowiązków, które wykonywane są na określonym stanowisku**. Zwrócono uwagę na możliwość dodatkowego różnicowania wysokości wynagrodzeń w zależności od doświadczenia zawodowego np. stażu pracy czy dodatkowych kwalifikacji. Ustawa nie określa wysokości wynagrodzenia a jedynie najniższą prawnie dopuszczalną wysokość wynagrodzenia zasadniczego. Zatem analizowana ustawa tylko częściowo odnosi się do reguł ustalania minimalnego wynagrodzenia tj., że praca ma być wynagradzana godziwie w takim rozumieniu, iż wystarcza na zaspokojenie pewnych uzasadnionych potrzeb życiowych jednostki (minimalnego standardu godnego życia) - wyrok TK z 7 maja 2001 r., sygn. K 19/00, OTK ZU nr 4/2001, poz. 82, wiążąc jednocześnie najniższe wynagrodzenie zasadnicze pracowników wykonujących zawody medyczne z kwalifikacjami wymaganym na danym stanowisku pracy i zakresem obowiązków.

Zasada ustalania wynagrodzenia za pracę tak aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy wynika również z art. 78 KP.

Oczywistym jest, że 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 powódkę zatrudnionej jako pielęgniarka specjalistka 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 I 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.

Z Rozporządzenia nie można zatem 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 z Ministra Zdrowia z 20 lipca 2011 r. Pracodawca określając kwalifikacje wymagane na danym stanowisku musi zachować minimalne wymagania przewidziane Rozporządzeniem. W realiach sprawy Regulamin Wynagradzania obowiązujący w pozwanym szpitalu jest powtórzeniem zapisów Rozporządzenia w zakresie kwalifikacji również ujmując je alternatywnie. Stanowi, że na stanowisku pielęgniarki specjalistki m.in. 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.

Zarządzenie nr 5/07/2022 r. z 21 lipca 2022 r. w sprawie podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego ( k. 77-79 akt) wskazuje, że podwyższenia wynagrodzenia dokonuje się zgodnie z załącznikiem do zarządzenia, który jest powtórzeniem zapisów ustawy. Zarządzenie określa jedynie grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, współczynniki pracy i wysokość najniższego wynagrodzenia od 1.07.2022 r. W żaden sposób nie można z niego wywieść, że na stanowisku zajmowanym przez powódkę nie jest wymagane wyższe wykształcenie magisterskie i winna być ona zakwalifikowana do 5 grupy zawodowej.

Argumentacja pozwanego odwołująca się do wymogów związanych z finansowaniem szpitala przez Narodowy Fundusz Zdrowia w zakresie kwalifikacji personelu nie jest adekwatna w niniejszej sprawie.

Nie ulega wątpliwości, że Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu leczenia szpitalnego z 22.11.2013 r. (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.

Obowiązki te, w realiach sprawy niniejszej i innych spraw rozpoznawanych z udziałem pozwanego szpitala, nie przeniosły się na uporządkowanie struktury organizacyjnej szpitala w zakresie stanowisk pielęgniarskich i wymagań kwalifikacyjnych z nimi związanych. Nie jest w żaden sposób uregulowana kwestia ile stanowisk specjalistów pielęgniarstwa opieki paliatywnej przewiduje szpital, ilu specjalistów pielęgniarstwa chirurgicznego, internistycznego, ratunkowego, anestezjologicznego, operacyjnego, ginekologiczno-położniczego i innych i jakie są obowiązki i uprawnienia poszczególnych pracowników związanych z tytułem specjalisty z konkretnej dziedziny.

Akta spraw wskazują, że po uzyskaniu specjalizacji w jakiegokolwiek dziedzinie (paliatywnej, pediatrycznej, pulmonologicznej i innych) pielęgniarki, niejako z automatu, były zatrudniane na stanowisku pielęgniarki specjalisty niezależnie od potrzeb szpitala. Jasne jest też, że nie wszystkie kwalifikacje specjalizacyjne pielęgniarek były w pełni wykorzystywane chociaż specjalista pielęgniarstwa ma szereg uprawnień w zakresie świadczeń zdrowotnych. Taki stan organizacyjny wskazuje jednoznacznie, że stanowisko specjalisty było ściśle związane z posiadanymi kwalifikacjami (jakąkolwiek specjalizacją) i całkowicie niezależnie od potrzeb związanych z opieką medyczną.

Stanowiska pozwanego nie wspiera też argumentacja, że dla potrzeb umowy z NFZ szpital musi wykazać się m.in. potencjałem ludzkim – personelem. Jak podał pozwany szpital musi mieć określoną ilość personelu i jest on dokładnie wskazany w dokumentach. Na każdym oddziale zasadniczo musi być określona ilość lekarzy specjalistów i dwie pielęgniarki specjalistki. Są to wymogi związane z poziomem zatrudnienia.

Mimo tych wymogów szpital, wykonując obowiązek wynikający z § 2 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z 5.07.2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej, wykazywał wszystkie pielęgniarki specjalistki posiadające tytuł magistra jako osoby zakwalifikowane do **7 grupy zawodowej/grupy stanowisk** pracy według kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku. Do grupy tej według ustawy z 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych sprzed zmiany dokonanej ustawą z 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 1352) kwalifikowano m.in. 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. Osoby te miały określane wynagrodzenie zasadnicze z zastosowaniem wyższego współczynnika pracy. Natomiast pielęgniarka albo położna, która uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia albo pielęgniarki z tytułem zawodowym licencjat albo magister pielęgniarstwa albo położnej z tytułem zawodowym licencjat albo magister położnictwa była kwalifikowana do grupy 8 z niższym współczynnikiem pracy.

Zgodnie z Rozporządzeniem z 5.07.2021 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 wpłat 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.

Skoro powódka wykazana była jako osoba zajmująca stanowisko przypisane do 7 grupy zawodowej na podstawie ustawy z 8.06.2017 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 niej 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.

Wskazać trzeba przy tym, że pracodawca stanowisko powódki określał zamiennie: raz jako specjalistka pielęgniarstwa operacyjnego raz jako magister pielęgniarstwa. A zatem w jej angaż wpisywał wyższe wykształcenie na poziomie magisterskim.

Grupa zawodowa 2 określona w załączniku do obecnie obowiązujących przepisów ustawy reguluje wynagrodzenie zasadnicze m.in. pielęgniarki 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.

Nie ulega wątpliwości, że na stanowisku specjalistki pielęgniarki wymagana jest specjalizacja, powódka posiada również tytuł zawodowy magister pielęgniarstwa. Jest zatem „pielęgniarką z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa z wymaganą specjalizacją w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia”. I takich kwalifikacji wymagał od niej pracodawca o czym świadczy jednoznacznie informacja, o której mowa w § 2 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z 5.07.2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej przekazana przez pozwany szpital do NFZ w lipcu 2021 r. Zatem jej wynagrodzenie zasadnicze od 1 lipca 2022 r. winno być określane według współczynnika pracy -1,29.

W rezultacie nie potwierdził się zarzut apelanta, że Sąd Rejonowy naruszył art. 5a ustawy z 8.06.2017 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. Wskazanie w umowie o pracę grupy zawodowej winno być zgodnie ze stanem faktycznym czyli powódka powinna zostać zakwalifikowana do 2 grupy zawodowej.

Zarzuty skarżącego dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 18<sup>3c</sup> KP są nietrafione. Przepis ten nie stanowił podstawy orzekania w niniejszej sprawie.

Niemniej jednak, zdaniem Sądu Okręgowego, przepisy ustawy o ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do kwalifikacji a nie do zajmowanego stanowiska są wysoce kontrowersyjne i stan taki może prowadzić do roszczeń innych pielęgniarek specjalistek na podstawie art. 18<sup>3c</sup> KP. Roszczenie takie nie jest przedmiotem sporu w niniejszej sprawie.

W konsekwencji apelacja podlegała oddaleniu na zasadzie art. 385 KPC.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na zasadzie art. 98 KPC i 108 § 1 KPC w zw. z § 10 ust. 1 i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat z czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).