

Sygn. akt IV P - upr 64/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2022 r.

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca: SSR Marta Małgorzata Sulkowska

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2022 r. w Łomży

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **M. S.**

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

o wynagrodzenie

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

II. zasądza od pozwanego Szpitala (...) w W. M. na rzecz powódki M. S. kwotę 67,50 zł (sześćdziesiąt siedem złotych i 50/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego Szpitala (...) w W. M. na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę **30 zł** (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa;

IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P-upr 64/22

UZASADNIENIE

Powódka **M. S.** 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 opieki paliatywnej.

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 położne 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 x 1.528,66 zł = 3.057,32 zł (2 x (7.304,66 zł - 5.776 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. (pozew k. 2-10).

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 pielęgniarka 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 pielęgniarki 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 stawione 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 pozostali personel medyczny na tym stanowisku, ponieważ naruszyłby art. 18^{3c} 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 (sprzeciw od nakazu zapłaty k. 22-27).

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 (...) 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 wzrośnie 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 pracowniku 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 (pismo procesowe pełnomocnika powódki z dnia 07.11.2022 r. k. 33-35).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

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 opieki paliatywnej. Pracodawca sfinansował powódce koszty studiów wyższych i szkolenia specjalizacyjnego.

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.

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).

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 – S., 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 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 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, pielęgniarstwa 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, pielęgniarstwa, położna, technik elektroradiolog, psycholog, inny pracownik wykonujący zawód medyczny inny niż określony w lp. 1-4 z wymaganym wyższym wykształceniem na poziomie magisterskim; pielęgniarstwa, położna z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją, albo pielęgniarstwa, położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją,

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. (aneks nr (...) z 12.08.2022 r. k. 12).

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 (pismo z 12.08.2022 r. k. 13).

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.

Należy zwrócić 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.

Warto wskazać, 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.

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 orzeczono jak w wyroku.

O kosztach procesu orzeczono 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 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.

Stosownie do uregulowania zawartego w art. 477² kpc mówiącego, iż zasądzać 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 nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności.