

Katowice, 18 maja 2026 r.

NZ-NK.1711.7.2025

Urząd Marszałkowski
Województwa Śląskiego
Departament Nadzoru
Podmiotów Leczniczych i Ochrony Zdrowia
(oznaczenie jednostki kontrolującej)

Samodzielny Publiczny
Zakład Opieki Zdrowotnej
Wojewódzki Szpital
Specjalistyczny Nr 3 w Rybniku
ul. Energetyków 46
44-200 Rybnik
(oznaczenie podmiotu kontrolowanego)

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

z kontroli doraźnej przeprowadzonej na podstawie:

- 1) art. 121 oraz 122 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (t. j.: Dz. U. z 2026 r., poz. 156),
- 2) rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie sposobu i trybu przeprowadzania kontroli podmiotów leczniczych (t.j.: Dz. U. z 2015 r., poz. 1331),
- 3) regulaminu kontroli podmiotów leczniczych, dla których podmiotem tworzącym jest Województwo Śląskie określonego uchwałą Zarządu Województwa Śląskiego nr 466/66/VII/2025 z dnia 05.03.2025 r.

I. Dane identyfikacyjne kontroli:

Jednostka kontrolowana: Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Wojewódzki Szpital Specjalistyczny Nr 3 w Rybniku.

Kierownik jednostki kontrolowanej: w okresie objętym kontrolą funkcję Dyrektora Szpitala sprawowali:

- Dyrektor Fica Ewa, powołana na stanowisko od dnia 17.12.2020r., odwołana z dniem 31.08.2022 r.
- Dyrektor Madowicz Jarosław, powołany na stanowisko od dnia 01.07.2022 r. do nadal.

Dyrektor w okresie objętym kontrolą wykonywał swoje zadania kierownicze i zarządcze przy pomocy:

Zastępcy Dyrektora ds. Lecznictwa - dr n. med. Kowalski Janusz od 04.05.2021r. do 8.01.2026r.,

p.o. Zastępcy Dyrektora ds. Lecznictwa – lek. med. Olejnik Aldona 09.01.2026 r. do nadal,

Zastępcy Dyrektora ds. Administracyjnych – Paprotna Izabela od 24.07.2023 r. do 23.07.2024 r.,

Zastępcy Dyrektora ds. Administracyjnych – Kryca Magdalena od 01.08.2024 r. do nadal,

Zastępcy Dyrektora ds. Technicznych – mgr Czaplicki Adam od 03.07.2023 r. do nadal,

Głównej Księgowej – Nosiadek Paulina od 01.09.2008 r.

Naczelnej Pielęgniarki – Górecka Ewelina od 10.12.2025 r. do nadal

(wcześniej p.o. od 13.05.2021 r. do 09.12.2025 r.)

Termin przeprowadzenia czynności kontrolnych i zakres kontroli:

kontrolę doraźną przeprowadzono w dniach od 17 listopada 2025 r. do 30 stycznia 2026 r., w zakresie wybranych zagadnień w zw. z nowelizacją ze skutkiem na dzień 1 lipca 2022 r. ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2139), w latach od 1.07.2022 do 1.07.2025 r.

Jednostka prowadząca kontrolę: Departament Nadzoru Podmiotów Leczniczych i Ochrony Zdrowia Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego w Katowicach.

Osoby przeprowadzające kontrolę:

Anna Afenda-Jakubczyk – Główny Specjalista Departamentu Nadzoru Podmiotów Leczniczych i Ochrony Zdrowia Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego, na podstawie upoważnienia jednorazowego Nr 600/NZ/2025 z dnia 12.11.2025 r. wydanego z upoważnienia Zarządu Województwa Śląskiego, oświadczenie o braku okoliczności uzasadniających wyłączenie z kontroli z dnia 16.11.2025 r.

Barbara Gwiazda-Amrosz – p.o. Kierownika Referatu w Departamencie Nadzoru Podmiotów Leczniczych i Ochrony Zdrowia Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego, na podstawie upoważnienia jednorazowego Nr 601/NZ/2025 z dnia 12.11.2025 r. wydanego z upoważnienia Zarządu Województwa Śląskiego, oświadczenie o braku okoliczności uzasadniających wyłączenie z kontroli z dnia 16.11.2025 r.

O kontroli doraźnej Dyrektor jednostki został poinformowany w dniu 12.11.2025 r.

Kontrolę wpisano do książki kontroli pod pozycją 29/2025.

II. Informacje ogólne

Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Wojewódzki Szpital Specjalistyczny Nr 3 w Rybniku zwany dalej „Szpitalem” jest samodzielnym publicznym zakładem opieki zdrowotnej. Funkcję podmiotu tworzącego pełni Województwo Śląskie. Nadzór nad działalnością Szpitala sprawuje Zarząd Województwa Śląskiego. Szpital wpisany jest do Rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą prowadzonego przez Wojewodę Śląskiego pod numerem 000000012877 oraz posiada osobowość prawną i jest wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000067701. Siedzibą Szpitala jest Rybnik.

Szpital działa na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (t. j.: Dz. U. z 2026 r. poz. 156) oraz przepisów wykonawczych do tej ustawy,
- 2) ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t. j.: Dz. U. z 2025 r. poz. 1461 z późn.zm.)
- 3) Statutu przyjętego Uchwałą Nr V/12/29/2015 Sejmiku Województwa Śląskiego z dnia 21 września 2015 r. w sprawie nadania statutu Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu Nr 3 w Rybniku (t. j.: Dz.U. Województwa Śląskiego z 28.09.2021 r., poz. 6061).
- 4) Regulaminu Organizacyjnego, którego ostatnie zmiany, pozytywnie zaopiniowane przez Radę Społeczną uchwałą nr 47/2025 z dnia 12.11.2025 r., wprowadzone zostały w życie Zarządzeniem Dyrektora nr 97/2025 z dnia 19.11.2025 r.
- 5) innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

W SPZOZ Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym Nr 3 w Rybniku (dalej: Szpital) zatrudnienie na dzień 17.11.2025 r. wynosiło ogółem 1623 pracowników:

- 1233 osób w ramach umowy o pracę,
- 390 osób w ramach umów cywilnoprawnych.

III. Ustalenia szczegółowe

Zagadnienia podlegające ocenie:

1. Sposób kwalifikacji pielęgniarek i położnych do grup zawodowych wykazanych w ustawie 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, po dniu 1 lipca 2022 r.

A. Ustalenia faktyczne.

Na podstawie zapisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1801) oraz 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. z 2022 r. poz. 1352) pracownikom Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego Nr 3 w Rybniku podwyższano wynagrodzenie zasadnicze w oparciu o:

- Zarządzenie nr 94/2021 Dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego Nr 3 w Rybniku z dnia 14 lipca 2021 r. w sprawie ustalenia zasad podwyższenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników,
- Zarządzenie nr 47/2022 Dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego Nr 3 w Rybniku z dnia 28 lipca 2022 r. w sprawie ustalenia zasad podwyższenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników,
- Zarządzenia nr 53/2022 Dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego Nr 3 w Rybniku z dnia 10 sierpnia 2022 r. w sprawie ustalenia zasad podwyższenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników,
- Zarządzenie nr 65/2023 Dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego Nr 3 w Rybniku z dnia 13 czerwca 2023 r. w sprawie ustalenia zasad podwyższenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników,
- Zarządzenie nr 58/2024 Dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego Nr 3 w Rybniku z dnia 14 czerwca 2024 r. w sprawie ustalenia zasad podwyższenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników,
- Zarządzenie nr 57/2025 Dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego Nr 3 w Rybniku z dnia 10 czerwca 2025 r. w sprawie ustalenia zasad podwyższenia najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników.

Z informacji przekazanych kontrolującym wynika, że w roku 2021 podwyżką wynagrodzenia zostali objęci pracownicy wykonujący zawody medyczne oraz pracownicy działalności podstawowej inni niż wykonujący zawody medyczne, zatrudnieni na stanowiskach działalności podstawowej określonych w części pierwszej załącznika do rozporządzenia wydanego na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, których wynagrodzenie zasadnicze na dzień 30 czerwca 2021 r. było niższe niż minimalne wynagrodzenie zasadnicze ustalone zgodnie z zasadami wynikającymi z ww. ustawy. Podwyżka nie obejmowała pracowników działalności podstawowej, którzy na dzień 1 lipca 2021 r. otrzymywali wynagrodzenie równe lub wyższe niż wynagrodzenie zasadnicze wynikające z Ustaw.

W 2022 r. pracownicy byli kwalifikowani zgodnie z ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, w tym zmianami wprowadzonymi ustawą z dnia 26.05.2022r. dotyczącymi nowego podziału na grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku oraz nowych wysokości współczynników pracy.

Nowe regulacje wprowadziły podwyżki, ustalając minimalne wynagrodzenie zasadnicze jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ww. Ustawy i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku 2021 ogłoszonego przez Prezesa Głównego

Urzędu Statystycznego tj. **kwoty 5.662,53 złotych**, przy czym współczynniki pracy zostały ustalone w następujący sposób:

- 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 – **współczynnik 1,29** (grupa 2), wynagrodzenie 7 304,66 zł brutto;
- pielęgniarka, położna z wymaganym wyższym wykształceniem (studia I stopnia) i specjalizacją, albo pielęgniarka, położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją – **współczynnik 1,02** (grupa 5), wynagrodzenie 5 775,78 zł brutto;
- pielęgniarka, położna z wykształceniem na poziomie studiów pierwszego stopnia (licencjat) oraz pielęgniarka albo położna z wymaganym średnim wykształceniem, która nie posiada tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia – **współczynnik 0,94** (grupa 6), wynagrodzenie 5 322,78 zł brutto.

W związku ze zmianami wprowadzonymi ustawą i koniecznością przeszeregowania pielęgniarek i położnych do odpowiedniej grupy zawodowej w dniu 17.01.2023 r. Dyrektor Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego Nr 3 w Rybniku (dalej: WSS 3 Rybnik) poinformował pisemnie Organizacje Związkowe działające przy Szpitalu w trybie konsultacji o zamiarze wypowiedzenia warunków płacy oraz pracy grupie pracowników Szpitala na zasadach opisanych w ustawie z dnia 13.03.2002 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz przedstawił propozycję porozumienia. Przyczyną zamierzonego wypowiedzenia była konieczność dostosowania zasad wynagradzania oraz zatrudniania pracowników objętych wypowiedzeniem do zasad wynagradzania pozostałych pracowników zaliczonych do tej samej grupy lub wykonujących taką samą pracę. Zamiar wypowiedzenia warunków płacy oraz pracy dotyczył m.in. pielęgniarek i położnych w zakresie stanowisk pracy, przynależności do grupy zawodowej i wynikającej z tego stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Zarządzeniem nr 36/2023 Dyrektora WSS 3 z dnia 17.02.2023 r. wprowadzono Regulamin wypowiedzeń grupowych warunków pracy lub płacy grupie pracowników SPZOZ Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego Nr 3 w Rybniku określający zasady postępowania mające zastosowanie do wszystkich pracowników, którym zostaną zaproponowane nowe warunki płacy lub pracy w drodze wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron, w związku z trudną sytuacją finansową pracodawcy oraz z uwagi na konieczność wprowadzenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez wypłatę wynagrodzeń w takiej samej wysokości za taką samą pracę. Następnie Zarządzeniem nr 48/2023 z dnia 21.03.2023 r. wprowadzono aneks do Regulaminu wypowiedzeń grupowych warunków pracy lub płacy grupie pracowników SPZOZ Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego Nr 3 w Rybniku.

W dniu 22.03.2023 r. Dyrektor Szpitala zawiadomił Zakładowe Organizacje Związkowe o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy wyszczególnionym pracownikom zgodnie

z zapisami Regulaminu wypowiedzeń grupowych warunków pracy lub płacy grupie pracowników SPZOZ Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego Nr 3 w Rybniku oraz Aneksu nr 1 do Regulaminu w części dotyczącej warunków zatrudnienia poprzez zmianę dotychczasowego zakwalifikowania do grupy zawodowej, zakresu obowiązków poprzez zmniejszenie i dostosowanie do obowiązków pracownika w nowej grupie zawodowej, celem dostosowania wymagań w zakresie kwalifikacji zawodowych i zakresu obowiązków pracownika do potrzeb pracodawcy, racjonalizacja zatrudnienia w poszczególnych oddziałach szpitala, konieczność przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu i wynagrodzenia pracowników adekwatnie do ich obowiązków.

W dniu 27.03.2023 r. Zakładowe Organizacje Związkowe przedstawiły Dyrektorowi Szpitala stanowisko dotyczące zgłoszenia zastrzeżenia do decyzji Pracodawcy. W uzasadnieniu wskazano, że zmiana ta ma charakter nieracjonalny, pozorny oraz szkodliwy, nie uwzględnia doświadczenia zawodowego Pracownika, który do tej pory świadczył pracę na określonym oddziale Szpitala, dodatkowo zmiana ta jest niezgodna z aktami wewnętrznymi w szczególności z obowiązującym Regulaminem Pracy.

Z datą 29.03.2023 r. Dyrektor podpisał wypowiedzenie warunków pracy lub warunków pracy i płacy z zachowaniem okresu wypowiedzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami, które następnie zostały przekazane do podpisania pracownikom.

W uzasadnieniu ww. wypowiedzenia jako przyczynę podano:

- 1) potrzebę dostosowania zakresu obowiązków oraz zaszeregowania pracownika do określonej grupy zawodowej do uzasadnionych potrzeb i wymagań pracodawcy, który wymaga od osób zatrudnionych na stanowisku pielęgniarka/położna specjalistka wyłącznie posiadania wykształcenia wyższego(studia I stopnia) i specjalizacji lub średniego wykształcenia i specjalizacji,
- 2) dostosowanie zakresu obowiązków osób zatrudnionych na stanowisku pielęgniarka/położna specjalistka do potrzeb pracodawcy oraz uwzględnienie w nim czynności koniecznych dla zapewnienia prawidłowej pracy oddziałów, i zmniejszenie tych zakresów o obowiązki, które nie są konieczne dla spełnienia tego celu,
- 3) konieczność określenia miejsca wykonywania pracy pielęgniarek/położnych poprzez wskazanie wszystkich oddziałów Szpitala w celu dostosowania ich do potrzeb pracodawcy i zapewnienia stałej prawidłowej opieki nad pacjentem,
- 4) uzasadnioną potrzebę dostosowania wysokości wynagrodzenia za pracę do właściwej grupy zawodowej, a co pozwoli na zastosowanie prawidłowej stawki zaszeregowania po upływie okresu wypowiedzenia,
- 5) wprowadzenie zmian w zakresie obowiązków skutkujących koniecznością uwzględnienia zasady równego traktowania w zatrudnieniu poprzez zakwalifikowanie pracowników o zbliżonych zakresach obowiązków do tej samej grupy zaszeregowania i stosowanie adekwatnego do nich wynagrodzenia,
- 6) trudną ekonomicznie sytuację Szpitala skutkującą brakiem środków finansowych pozwalających na zapewnienie pracownikom wyższych wynagrodzeń,

W terminie 21 dni od doręczenia wypowiedzeń zmieniających Dyrektor Szpitala został poinformowany (przez 30 pielęgniarek i 6 Położnych, których dotyczyły ww. wypowiedzenia), że będą się odwoływać do Sądu Rejonowego w Rybiku Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, jednocześnie pozostając w zatrudnieniu w Szpitalu.

We wrześniu 2024 r. Dyrektor WSS 3 Rybnik podpisał porozumienia, które miały obowiązywać od dnia 1 lipca 2024 r. pomiędzy Pracodawcą a Pracownikiem zgodnie z Zarządzeniem nr 58/2024 z dnia 14 czerwca 2024 r. w oparciu o ustawę z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia w podmiotach leczniczych, w tym zmian wprowadzonych w ww. ustawie z dnia 26 maja 2022 r. dot. stanowiska i stawki wynagrodzenia zasadniczego, wskazanie grupy zawodowej oraz współczynnika grupy zawodowej.

Po wejściu w życie 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 (zwanej dalej: ustawą zmieniającą), zmiany zaszeregowania zatrudnionych przed 1 lipca 2022 r. 480 pielęgniarek oraz 49 położnych, przedstawiają poniższe tabele.

PIELĘ GNIA RKI grupa zasze rego wania	do 01.07.2022	od 01.07.2022 r			od 01.07.2023 r			od 01.07.2024 r			od 01.07.2025 r		
		grupa	Liczba pielęgniarek	uwagi	grupa	Liczba pielęgniarek	uwagi	grupa	Liczba pielęgniarek	uwagi	grupa	Liczba pielęgniarek	uwagi
7 gr.	65 pielęgniarek	2	64		2	37		2	15		2	26	
		5	1		5	18		5	35		5	24	
		6	0		6	0		6	0		6	0	
8 gr.	126 pielęgniarek	2	6		2	4		2	4		2	5	
		5	108		5	109		5	103		5	103	
		6	12		6	9		6	7		6	5	
9 gr.	289 pielęgniarek	2	0		2	0		2	0		2	0	
		5	28		5	53		5	67		5	74	
		6	260		6	219		6	193		6	173	
Razem	480		479			449			423			410	

Tabela nr 1

POŁO ZNE grupa zasze rego wania	do 01.07.2022	od 01.07.2022 r			od 01.07.2023 r			od 01.07.2024 r			od 01.07.2025 r		
		grupa	Liczba pielęg niarek	uwagi	grupa	Liczba pielęg niarek	uwagi	grupa	Liczba pielęg niarek	uwagi	grupa	Liczba pielęg niarek	uwagi
7 gr.	3 położnych	2	3		2	1		2	0		2	1	
		5	0		5	2		5	3		5	2	
		6	0		6	0		6	0		6	0	
8 gr.	20 położnych	2	0		2	0		2	0		2	0	
		5	20		5	19		5	19		5	19	
		6	0		6	0		6	0		6	0	
9 gr.	26 położnych	2	0		2	0		2	0		2	0	
		5	3		5	9		5	8		5	8	
		6	23		6	15		6	14		6	14	
Razem	49		49			46			44			44*	

Tabela nr 2

Wyjaśnienie do tabeli nr 1 oraz nr 2:

Na podstawie uzyskanych od podmiotu kontrolowanego informacji oraz dokumentów kontrolujący ustalili, że SPZOZ Wojewódzki Szpital Specjalistyczny Nr 3 w Rybniku na dzień 30.06.2022 r., tj. przed wejściem w życie ustawy zmieniającej zatrudniał **480 pielęgniarki**, z których:

- 65 pielęgniarek zostało zaszeregowanych do gr. 7,
- 126 pielęgniarek do gr. 8,
- 289 pielęgniarek do gr. 9

oraz **48 położne**, z których:

- 3 położne zostały zaszeregowane do gr. 7,
- 20 położnych do gr. 8,
- 26 położnych do gr. 9.

Spośród 65 pielęgniarek zaszeregowanych przed zmianą ustawy do gr. 7, po wejściu w życie ustawy zmieniającej, na dzień 01.07.2022 r.:

- 64 pielęgniarki zostały zakwalifikowane do gr. 2,
- 1 pielęgniarka do gr. 5,
- do gr. 6 żadna pielęgniarka nie została zakwalifikowana.

W przypadku 64 pielęgniarek zakwalifikowanych na dzień 01.07.2022 r. do grupy 2 zaszeregowania, na skutek wypowiedzenia przez Szpital warunków pracy lub warunków pracy i płacy z dn. 29.03.2023 r.:

- na dzień 01.07.2023 r. pozostało w grupie 2 zaszeregowania - 37 pielęgniarek, a pozostałe pielęgniarki z grupy 2 zaszeregowania zostały zakwalifikowane do grupy 5 zaszeregowania. W przypadku 10 pielęgniarek doszło do rozwiązania umów o pracę (4 pielęgniarki nie przyjęły wypowiedzeń warunków pracy i płacy, 5 pielęgniarek wypowiedziało umowy, 1 umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron);
- na dzień 01.07.2024 r. - 22 pielęgniarkom zmieniono zaszeregowanie z gr. 2 na gr. 5, wskutek czego na dzień 01.07.2024 r. w grupie 2 zaszeregowania było 15 pielęgniarek. W przypadku 5 pielęgniarek doszło do rozwiązania umów o pracę (1 pielęgniarka nie przyjęła wypowiedzenia warunków pracy i płacy, 2 pielęgniarki wypowiedziały umowy o pracę, 2 umowy o pracę zostały rozwiązane na mocy porozumienia stron);
- na dzień 01.07.2025 r. w związku z wyrokiem Sądu Rejonowego w Rybniku Wydział V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14.01.2025 r. sygn. akt V P 86/23, Szpital przywrócił do poprzednich warunków pracy i płacy skarżące się pielęgniarki, w związku z czym w grupie 2 zaszeregowania było 26 pielęgniarek.

Spośród 126 pielęgniarek zaszeregowanych przed zmianą ustawy do gr. 8, po wejściu w życie ustawy zmieniającej, na dzień 01.07.2022 r.:

- 6 pielęgniarek zostało zakwalifikowanych do gr. 2,
- 109 pielęgniarek do gr. 5,
- 12 pielęgniarek do gr. 6.

- na dzień 01.07.2023 r. w grupie 2 zaszeregowania były 4 pielęgniarki, w grupie 5 zaszeregowania było 109 pielęgniarek, a w grupie 6 zaszeregowania było 9 pielęgniarek. W przypadku 2 pielęgniarek zaszeregowanych do grupy 2 doszło do rozwiązania umowy o pracę;
- na dzień 01.07.2024 r. w grupie 2 były 4 pielęgniarki, w grupie 5 było 103 pielęgniarki, a w grupie 6 było 7 pielęgniarek. W przypadku 6 pielęgniarek zaszeregowanych do grupy 5 doszło do rozwiązania umów o pracę (4 umowy wypowiedziane przez pracowników, 2 umowy rozwiązane na mocy porozumienia stron, w przypadku 2 pielęgniarek w związku z objęciem funkcji pielęgniarki oddziałowej nastąpiła zmiana z grupy 6 na grupę 5 zaszeregowania);
- na dzień 01.07.2025 r. w grupie 2 było 5 pielęgniarek, w grupie 5 było 103 pielęgniarki, a w grupie 6 było 5 pielęgniarek. 2 pielęgniarkom w związku z uzyskaniem tytułu mgr. zmieniono grupę 6 zaszeregowania na grupę 5 zaszeregowania.

Spośród 289 pielęgniarek zaszeregowanych przed zmianą ustawy do gr. 9, po wejściu w życie ustawy zmieniającej, na dzień 01.07.2022 r.:

- 28 pielęgniarek zakwalifikowano do gr. 5,
- 260 pielęgniarek do gr. 6

- na dzień 01.07.2023 r. w grupie 5 były 53 pielęgniarki, a w grupie 6 było 219 pielęgniarek. W przypadku 16 pielęgniarek doszło do rozwiązania umowy o pracę.

- na dzień 01.07.2024 r. w grupie 5 było 67 pielęgniarek, a w grupie 6 było 192 pielęgniarki. W przypadku 17 pielęgniarek, na skutek uzyskania tytułu mgr. bądź specjalizacji, została zmieniona grupa 6 zaszeregowania na grupę 5 zaszeregowania. W przypadku 3 pielęgniarek zaszeregowanych do grupy 5 oraz 12 zaszeregowanych do grupy 6 została rozwiązana umowa o pracę. Ponadto 2 pielęgniarki zostały zatrudnione i zaszeregowane do grupy 6.
 - na dzień 01.07.2025 r. w grupie 5 były 74 pielęgniarki, a w grupie 6 były 173 pielęgniarki. W przypadku 9 pielęgniarek, na skutek uzyskania tytułu mgr bądź specjalizacji, nastąpiła zmiana z grupy 6 zaszeregowania na grupę 5 zaszeregowania. W przypadku 2 pielęgniarek została rozwiązana umowa o pracę.
- Powyższe przedstawia załączona wyżej tabela nr 1.

**Spośród 3 położnych zaszeregowanych przed zmianą ustawy do gr. 7,
na dzień 01.07.2022 r.**

- 3 położne zostały zakwalifikowane do gr. 2.
- na dzień 01.07.2023 r. w grupie 2 zaszeregowania była 1 położna, a w grupie 5 zaszeregowania były 2 położne. W przypadku 2 położnych, które otrzymały wypowiedzenie warunków pracy i płacy, doszło do zmiany zaszeregowania z grupy 2 na grupę 5.
- na dzień 01.07.2024 r. w grupie 5 były 3 położne. W przypadku 1 położnej, która otrzymała wypowiedzenie warunków pracy i płacy, doszło do zmiany zaszeregowania z grupy 2 na grupę 5.
- na dzień 01.07.2025 r. w grupie 2 była 1 położna, a w grupie 5 były 2 położne.

**Spośród 20 położnych zaszeregowanych przed zmianą ustawy do gr. 8,
na dzień 01.07.2022 r.:**

- 20 położnych zostało zakwalifikowanych do gr. 5,
- na dzień 01.07.2023 r. w grupie 5 było 19 położnych.
- na dzień 01.07.2024 r. w grupie 5 było 19 położnych.
- na dzień 01.07.2025 r. w grupie 5 było 19 położnych.

**Spośród 26 położnych zaszeregowanych przed zmianą ustawy do gr. 9,
na dzień 01.07.2022 r.:**

- 3 położne zostały zaszeregowane do gr. 5,
 - 23 położne zostały zaszeregowane do gr. 6.
 - na dzień 01.07.2023 r. w grupie 5 było 9 położnych, a w grupie 6 było 15 położnych. W przypadku 6 położnych grupa zaszeregowania została zmieniona z 6 na grupę 5 zaszeregowania. Z 4 położnymi została rozwiązana umowa o pracę.
 - na dzień 01.07.2024 r. w grupie 5 było 8 położnych, a w grupie 6 było 14 położnych.
 - na dzień 01.07.2025 r. w grupie 5 było 8 położnych, a w grupie 6 było 14 położnych.
- Powyższe przedstawia załączona wyżej tabela nr 2.



W związku z przedłożonym w dniu 29.03.2023 r. pielęgniarkom i położnym przez Dyrektora Szpitala wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, 30 pielęgniarek i 6 położnych wniosło przeciwko Szpitalowi pozwy o uznanie za bezskuteczne wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia zmieniającego o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, zobowiązanie pozwanego do dalszego zatrudnienia powódek na dotychczasowych warunkach pracy i płacy do czasu prawomocnego zakończenia sprawy oraz o zasądzenie kosztów postępowania. Ww. pielęgniarki oraz położne posiadały wykształcenie wyższe magisterskie oraz uzyskały specjalizację. Do 30.06.2022 r. były kwalifikowane przez pracodawcę do 7 grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku, zgodnie z obowiązującym załącznikiem do ustawy zmieniającej. Od 01.07.2022 r. ww. pielęgniarki i położne zostały zaszeregowane przez pracodawcę do grupy zawodowej nr 2 określonej w załączniku do ustawy zmieniającej. Ww. pielęgniarki i położne pod koniec marca (niektóre w kwietniu) otrzymały od pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umów o pracę w zakresie warunków pracy i płacy, m.in. poprzez zaszeregowanie ich do gr. 5 zawodowej. Działające w Szpitalu związki zawodowe zakwestionowały decyzję Dyrektora Szpitala. Pielęgniarki/położne nie złożyły oświadczeń o odmowie przyjęcia wypowiedzeń, wniosły przeciwko Szpitalowi wyżej cytowanego powództwa.

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Wyrokiem z dnia 14.01.2025 r. (sygn. akt V P 86/23) przywrócił ww. powódki na poprzednie warunki pracy i płacy w zakresie ich zatrudnienia w pozwanym Szpitalu, zasądził od pozwanego na rzecz powódek koszty zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia oraz zobowiązał stronę pozwaną do dalszego zatrudniania powódek na poprzednich warunkach pracy i płacy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W analogicznym jw. stanie faktycznym z powództwem wystąpiło jeszcze 15 pielęgniarek / położnych, w sprawie których zapadł Wyrok z dnia 09.05.2025 r. (sygn.. akt V P 84/23) oraz 7 pielęgniarek / położnych, w sprawie których zapadł Wyrok z dnia 21.10.2025 r. (sygn. Akt V P 53/23). Wyroki zawierały sentencję o brzmieniu tożsamym z wyżej cytowanym rozstrzygnięciem.

Kontrolujący na podstawie przedstawionej przez kontrolowanego dokumentacji ustalili, że do dnia 06.03.2025 r. pielęgniarki / położne, których dotyczyło ww. orzeczenie Sądu Rejonowego w Rybniku (sygn. akt V P 86/23), nie zostały przez pracodawcę przywrócone do pracy. Dyrektor Szpitala powołując się na przepisy Kodeksu Pracy, pismem z dnia 05.03.2025 r. oraz 27.03.2025 r. wskazał, że może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosi on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Dyrektor podniósł, że powódki nie złożyły formalnego oświadczenia, wobec czego nie zostały spełnione przesłanki materialnoprawne umożliwiające ich zatrudnienie.

Na podstawie analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, kontrolujący wskazują, iż Dyrektor naruszył obowiązek wykonania orzeczenia sądowego. Należy podkreślić, że wyrok Sądu I instancji był opatrzony rygorem natychmiastowej wykonalności, co oznacza że apelacja nie wstrzymuje jego wykonania. Zgodnie z przepisem art. 48 Kodeksu Pracy, na który powołał się Dyrektor, z uwagi na fakt, iż wyrok był nieprawomocny, powódki nie miały obowiązku prawnego zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy. „*Początek siedmiodniowego terminu przewidzianego na*

zgłoszenie gotowości do pracy trzeba liczyć od dnia uprawomocnienia się orzeczenia reaktywującego stosunek pracy” (tak Sąd Najwyższy – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Postanowieniu z dnia 26.11.2024 r., sygn. akt. II PSK 10/24). Zatem pracodawca nie mógł uzależniać dopuszczenia powódek do pracy od zgłoszenia gotowości i czekać na uprawomocnienie się wyroku. Należy wskazać, że wyrok opatrzony rygorem natychmiastowej wykonalności może zostać skierowany do egzekucji. Pracodawca powinien był niezwłocznie przywrócić powódki do pracy i dopuścić do wykonywania obowiązków. Brak działania dyrektora w ww. sprawie należy rozpatrywać w kategorii naruszenia prawa.

Od powyższego Wyroku z dnia 14.01.2025 r., apelację wniosła strona pozwana. Sąd Okręgowy w Rybniku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Wyrokiem z dnia 30.10.2025 r. (Sygn. Akt IV Pa 55/25) oddalił apelację i zasądził od pozwanego na rzecz powódek koszty zastępstwa procesowego za II instancję.

W związku z prawomocnym Wyrokiem Sądu Rejonowego w Rybniku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, będące stroną powodową pielęgniarki / położne, zgłosiły gotowość do świadczenia pracy na warunkach określonych w Wyroku. W odpowiedzi z dn. 24.11.2025 r. Dyrektor Szpitala poinformował pielęgniarki / położne o przywróceniu do poprzednich warunków pracy i płacy, w zakresie wynagrodzenia, miejsca zatrudnienia oraz zakwalifikowania do grupy zawodowej nr. 2.

Z dniem 14.04.2025 r. zapadł Wyrok Sądu Rejonowego w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt V P 153/23)w sprawie z powództwa 23 pielęgniarek / położnych przeciwko Szpitalowi o zapłatę z tytułu odszkodowania za naruszenie zasad równouprawnienia w zatrudnieniu. Sąd oddalił powództwo, zasądził od powódek na rzecz Szpitala koszty zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku. Od powyższego wyroku powódki wniosły apelację, postępowanie apelacyjne pozostaje w toku.

Z dniem 04.08.2025 r. zapadł Wyrok Sądu Rejonowego w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt V P 140/23) w sprawie z powództwa 9 pielęgniarek / położnych przeciwko Szpitalowi o zapłatę z tytułu odszkodowania za naruszenie zasad równouprawnienia w zatrudnieniu. Sąd zasądził od pozwanego Szpitala na rzecz powódek wywiedzione pozwem kwoty wraz z ustawowymi odsetkami. Od powyższego wyroku Szpital wniósł apelację, postępowanie apelacyjne pozostaje w toku.

Z dniem 21.01.2026 r. pomiędzy Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych Zakładową Organizacją Związkową przy Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym nr 3 w Rybniku a Szpitalem zostało zawarte porozumienie, w zakresie pielęgniarek i położnych zatrudnionych u Pracodawcy na dzień 1.01.2026 r. Pracodawca zobowiązał się m. in., że do dnia 31.01.2026 r. ze skutkiem od dnia 1.01.2026 r. dokona zmiany warunków zatrudnienia (pracy i płacy) pielęgniarek i położnych posiadających tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa lub magister położnictwa i jednocześnie specjalizację w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, posiadających co

najmniej 5 lat stażu pracy w zawodzie pielęgniarki lub położnej, dokonując przyporządkowania tych pracowników do grupy zawodowej nr 2 określonej w załączniku do Ustawy, ze współczynnikiem pracy 1,29. Ponadto pracodawca wskazał, że dokona zmiany stanowisk pracy ww. pracowników na stanowiska: starszy asystent pielęgniarka lub starszy asystent położna. Dalej pracodawca ustalił wynagrodzenie ww. pracowników zgodnie z grupą zaszeregowania.

Kontrolujący ustalili, że Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych Zakładowa Organizacja Związkowa przy Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym nr 3 w Rybniku, zgodnie z art. 25¹ - 25³ Ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych spełnia kryteria reprezentatywności związków zawodowych.

Ponadto kontrolujący ustalili, że wskazane w przedmiotowym porozumieniu stanowiska **"starszy asystent pielęgniarka/położna"** nie zostały wprowadzone do Regulaminu wynagradzania. Kontrolowany wyjaśnił, że w Szpitalu Regulamin wynagradzania jest konsultowany z organizacjami związkowymi.

Z informacji przekazanych kontrolującym przez Kierownika Działu Kadr wynika, że do 24 stycznia 2013 r. obowiązywał Regulamin pracy z roku 2007, do którego załącznikiem był m.in. Regulamin wynagradzania. Z dniem 25 stycznia 2013 r. zaczął obowiązywać nowy Regulamin pracy, w którym nie wskazano Regulaminu wynagradzania, jako załącznika. W dniu 23 kwietnia 2013 r. wystosowano do związków zawodowych pismo w sprawie podpisania porozumienia potwierdzającego utrzymanie w mocy Regulaminu wynagradzania. Pismem datowanym na 29.04.2013r (data wpływu 26.04.2013 r) związki zawodowe nie wyraziły zgody na utrzymanie w mocy Regulaminu wynagradzania. Zaznaczyły, iż oczekują negocjacji Regulaminu. Wielokrotnie przedstawiano organizacjom związkowym nowe projekty Regulaminu wynagradzania jednak do dnia przeprowadzenia kontroli żaden projekt nie został zaakceptowany.

W związku z wątpliwościami Szpital pismem z dnia 9.07.2018 r. zwrócił się do Państwowej Inspekcji Pracy z zapytaniem czy prowadzenie korespondencji z organizacjami związkowymi oraz kilkukrotne przedłożenie im projektu regulaminu wynagradzania jest w fazie negocjacji czy też nie. I czy w tej sytuacji Regulamin wynagradzania, który stanowił załącznik do uchylonego w 2013 r. Regulaminu wynagradzania jest obowiązujący?

Państwowa Inspekcja Pracy odpisała, iż z przepisów nie wynika, przez jaki czasookres mogą trwać negocjacje w zakresie ustalenia treści nowego regulaminu wynagradzania, ponadto nie wynika z nich również jego uchylenie. W związku z powyższym w sytuacji, w której pracodawca nie uzgodnił z działającymi w zakładzie związkami zawodowymi treści nowego regulaminu wynagradzania obowiązuje dotychczasowy.

Szpital ponownie kilkukrotnie przedstawił związkom zawodowym projekt Regulaminu Wynagradzania jednak dalej nie został zaakceptowany.

Cały czas trwają ustalenia dotyczące treści Regulaminu Pracy i dopiero po ustaleniu nowego Regulaminu Pracy rozpoczną się konsultacje dot. nowego Regulaminu wynagradzania.

Powyższe zostało przedstawione w niżej załączonych tabelach nr. 3 i 4.

PIELĘGNIA RKI – w postępowaniu sądowym	do 01.07.2022	od 01.07.2022 r			od 01.07.2023 r			od 01.07.2024 r			od 01.07.2025 r		
Grupa zaszeregowania		Grupa zaszeregowania	Liczba pielęgniarek	uwagi	Grupa zaszeregowania	Liczba pielęgniarek	uwagi	Grupa zaszeregowania	Liczba pielęgniarek	uwagi	Grupa zaszeregowania	Liczba pielęgniarek	uwagi
7 gr.	27 pielęgniarek	2	27		2	14	wypowiedzenia	2	1		2	25	Od 10.02 .2025
		5	1		5	13		5	26		5	0	
		6	0		6	0		6	0		6	0	
8 gr.	2 pielęgniarki	2	2		2	0	wypowiedzenia	2	1		2	2	Od 10.02 .2025
		5	0		5	2		5	1		5	0	
		6	0		6	0		6	0		6	0	
9 gr.	1 pielęgniarka	2	1		2	1	wypowiedzenia	2	0		2	1	Od 10.02 .2025
		5	0		5	0		5	1		5	0	
		6	0		6	0		6	0		6	0	
Razem	30												

Tabela nr.3

POŁOŻNE – w postępowaniu sądowym	do 01.07.2022	od 01.07.2022 r			od 01.07.2023 r			od 01.07.2024 r			od 01.07.2025 r		
Grupa zaszeregowania		grupa	Liczba położnych	uwagi	grupa	Liczba położnych	uwagi	grupa	Liczba położnych	uwagi	grupa	Liczba położnych	uwagi
7 gr.	6 położnych	2	6		2	2	wypowiedzenia	2	0		2	6	Od 10.02 .2025
		5	0		5	4		5	6		5	0	
		6	0		6	0		6	0		6	0	
8 gr.	0 położnych	2	0		2	0		2	0		2	0	
		5	0		5	0		5	0		5	0	
		6	0		6	0		6	0		6	0	
9 gr.	0 położnych	2	0		2	0		2	0		2	0	
		5	0		5	0		5	8		5	0	
		6	0		6	0		6	0		6	0	
Razem	6					0			0			0	

Tabela nr. 4

W ramach kontroli prawidłowości kwalifikacji pielęgniarek i położnych do grup zawodowych według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, wykazanych w załączniku do ustawy, weryfikacją objęto 6 akt osobowych pielęgniarek oraz 6 akt osobowych położnych.

Pracownicy, których akta osobowe zostały objęte kontrolą, legitymowali się tytułem magistra pielęgniarstwa / położnictwa i specjalizacją, byli z końcem 2022 r. zakwalifikowani do 2 grupy zawodowej na podstawie załącznika do ustawy oraz Zarządzenia Dyrektora Szpitala nr 53/2022 i 54/2022 z dnia 10.08.2022r. W związku z powyższym pracodawca przedstawił pracownikom zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień, który został przez nich przyjęty z końcem 2022r.

Z dniem 29.03.2023 r. Dyrektor Szpitala wypowiedział warunki pracy lub warunki pracy i płacy ww. pracownikom, poprzez zakwalifikowanie ich do grupy 5 zawodowej, wykreślenie niektórych obowiązków oraz zmianę miejsca ich pracy poprzez wskazanie „WSS nr 3 w Rybniku” i wymienienie wszystkich oddziałów Szpitala. W ślad za wypowiedzeniami Szpital przedstawił pracownikom nowy zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień, który nie został przez nich przyjęty. Zgodnie z zarządzeniem Dyrektora Szpitala nr 58/2024 z dnia 14.06.2024 r. oraz w oparciu o ustawę z dnia 26.05.2022 r., zostały przedstawione pracownikom porozumienia stron, zgodnie z którymi byli zakwalifikowani do grupy 5 zaszeregowania. Porozumienia te nie zostały podpisane przez pracowników.

W związku z zapadnięciem orzeczenia z dnia 14.01.2025 r. w sprawie o sygn. akt V P 86/23, pracownicy wezwali Dyrektora Szpitala do wypełnienia postanowień Wyroku w zakresie dalszego zatrudniania ich na poprzednich warunkach pracy i płacy, dopuszczenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, dalszego nieskrępowanego zatrudniania na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zapłaty wynagrodzenia na poprzednich warunkach pracy i płacy. W odpowiedzi Dyrektor Szpitala wskazał, że ww. pracownicy w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosili gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. W ocenie Dyrektora Szpitala stanowiło to niezbędną przesłankę dla faktycznego zrealizowania przez pracodawcę obowiązku nałożonego w wyroku.

Kontrolujący ustalili, że Dyrektor Szpitala pismem z dnia 13.08.2025 r. poinformował ww. pielęgniarki / położne o zamiarze wykonania postanowień Sądu tj. zatrudnienia pracowników na poprzednich warunkach pracy i płacy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania oraz wypłaty zaległe wynagrodzenia. W ślad za pismem pracodawca przedstawił pracownikom zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień, które zostały przez nich przyjęte. Po wydaniu przez Sąd Okręgowy w Rybniku IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 30.10.2025 r., sygn. akt IV Pa 55/25 wyroku oddalającego apelację Szpitala od wyroku Sądu Rejonowego w Rybniku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14.01.2025 r., sygn. akt V P 86/23 i uprawomocnieniu się ww. wyroku Sądu Rejonowego w Rybniku, ww. pielęgniarki / położne pismem z 04.11.2025 r. zgłosiły gotowość do świadczenia pracy na warunkach określonych w wyroku Sądu Rejonowego w Rybniku. W związku z powyższym Dyrektor Szpitala pismem z dnia 24.11.2025 r. poinformował o przywróceniu tych pracowników do poprzednich warunków pracy i płacy, w zakresie wynagrodzenia, miejsca zatrudnienia oraz zakwalifikowania do grupy zawodowej nr 2.

Ponadto w ramach kontroli weryfikacją objęto 4 akta osobowe pielęgniarek i położnych, nie posiadających tytułu mgr. i specjalizacji.

Kontrolujący ustalili, że wobec pielęgniarek i położnych nie posiadających ww. wykształcenia, pracodawca nie dokonał zmiany (degradacji) grup i wynagrodzenia.

Reasumując wskazać należy, iż pielęgniarki i położne posiadające wykształcenie wyższe magisterskie oraz specjalizację do dnia 30.06.2022 r. przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego były kwalifikowane przez pracodawcę do 7 grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku, zgodnie z obowiązującym w tamtym czasie załącznikiem do ustawy z 26.05.2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Po nowelizacji przedmiotowej

ustawy, od 1.07.2022 r. ww. pracownicy zostali zakwalifikowani przez pracodawcę do 2 grupy zawodowej ze współczynnikiem pracy 1,29, która stanowiła odpowiednik wcześniejszej 7 grupy. Pielęgniarki / położne otrzymywały wynagrodzenie zasadnicze przypisane dla 2 grupy zawodowej do 30.06.2023 r.

Z dniem 29.03.2023 r. ww. pielęgniarki / położne otrzymały od pracodawcy formalne wypowiedzenia warunków pracy i płacy (z 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia), poprzez zakwalifikowanie ich do 5 grupy zawodowej z niższym współczynnikiem pracy 1,02.

Kontrolujący ustalili, że przed 29.03.2023 r. do gr. 2 zaszeregowania zostały zakwalifikowane 64 pielęgniarki i 3 położne, a po 29.03.2023 r. zakwalifikowano 37 pielęgniarek i 1 położną. W 2024 r. do grupy 2 zawodowej zostało zakwalifikowanych 15 pielęgniarek i ani jedna położna.

Z dniem 14.01.2025 r. zapadł Wyrok Sądu Rejonowego w Rybniku w sprawie o sygn. akt V P 86/23, którym to wyrokiem zobowiązano Szpital do dalszego zatrudniania będących stroną powodową pielęgniarek / położnych, na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Kontrolujący ustalili, że Dyrektor nie wykonał Wyroku. Dyrektor powołując się na art. 48 § 1 Kodeksu pracy wyjaśnił, że pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika. Dyrektor wskazał, że powódki, których dotyczy przedmiotowe orzeczenie do dnia 06.03.2025 r., nie zgłosiły gotowości do pracy na warunkach sprzed dokonania wypowiedzeń zmieniających.

Kontrolujący podnoszą, że zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą (Postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26.11.2024 r., II PSK 10/24) „Początek siedmiodniowego terminu przewidzianego na zgłoszenie gotowości do pracy trzeba liczyć od dnia uprawomocnienia się orzeczenia reaktywującego stosunek pracy.” Kontrolujący wskazują, że pozwany Szpital wniósł od ww. wyroku apelację, co skutkowało brakiem prawomocności orzeczenia Sądu I instancji. Ponadto kontrolujący wskazują, że w wyroku Sąd I instancji nałożył rygor natychmiastowej wykonalności, co zobowiązywało pozwanego do dalszego zatrudnienia wszystkich powódek na poprzednich warunkach pracy i płacy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Dopiero na skutek orzeczenia Sądu II instancji i uprawomocnienia się Wyroku Sądu Rejonowego w Rybniku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14.01.2025 r., Dyrektor Szpitala pismem z dnia 24.11.2025 r. przywrócił ww. pielęgniarki / położne do poprzednich warunków pracy i płacy tj. 2 grupy zawodowej.

B. Stwierdzona nieprawidłowość:

- Brak działań Dyrektora Szpitala zmierzających do wykonania Wyroku Sądu Rejonowego w Rybniku z dnia 14.01.2025 r. w sprawie sygn. akt V P 86/23 poprzez zatrudnienie będących stroną powodową pielęgniarek / położnych na poprzednich warunkach pracy i płacy.

C. Ocena cząstkowa:

z uwagi na orzecznictwo, w tym orzeczenia Sądu Najwyższego o sygn. akt: I PSKP 28/23 z 13.02.2024 r., I PSKP 3/25 z 23.04.2025 r., I PSK 23/25 z 07.07.2025 r., I PSK 39/25 z 12.08.2025 r., I PSK 10/25 z 07.07.2025 r., stopień skomplikowania zagadnień podlegających ocenie i prowadzone przez Szpital postępowania sądowe, kontrolujący odstępują od wydania oceny, a w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości wskazują na konieczność przeprowadzenia analizy ryzyka na podstawie przepisów: art. 3, art. 3a, art. 5-5a, art. 7 Ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych wraz z załącznikiem do ustawy (Dz.U. z 2022 r. poz. 2139); art. 78, art. 94 pkt 9, art. 18³; art. 30 § 4, art. 42, art. 45 § 1, art. 48 Kodeksu pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 277); art. 50 Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2025 r. poz. 450); art. 4-8 Ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarstwa i położnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 814).

D. Osoby odpowiedzialne:

Dyrektor Szpitala, na podstawie art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, zgodnie, z którym odpowiedzialność za zarządzanie podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą ponosi kierownik.

- 2. Koszty związane ze zmianą kwalifikacji pielęgniarek i położnych wg współczynnika pracy zgodnego z 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, po dniu 1 lipca 2022 r.**

A. Ustalenia faktyczne

Zgodnie z przekazanym przez kontrolowanego zestawieniem kosztów w odniesieniu do lipca 2025 r. różnica kosztów zatrudnienia pracowników zakwalifikowanych do poszczególnych grup zawodowych przez Szpital a pracowników zakwalifikowanych do poszczególnych grup zawodowych przez stronę społeczną w wyniku pozwu, wynosi w przypadku:

pielęgniarek zakwalifikowanych do:

- gr. 2: 1 796 070,61 zł
- gr. 5: - 2 427,66 zł
- gr. 6: - 569 203,64 zł

łącznie różnica kosztów wynosi: **1 224 439,31 zł.** co stanowi wyższy koszt zatrudnienia dla Szpitala w odniesieniu do zakwalifikowanych pracowników przez stronę społeczną.

położnych zakwalifikowanych do:

- gr. 2: 271 910,23 zł
- gr. 5: 106 595,45 zł
- gr. 6: - 35 444,84 zł

łącznie różnica kosztów wynosi: **129 869,94 zł.** co stanowi wyższy koszt zatrudnienia dla Szpitala w odniesieniu do zakwalifikowanych pracowników przez stronę społeczną.

Powyższe ustalenia obrazują tabela nr 3 i 4.

PIELĘGNIARKI

L.p	Grupa	Liczba zakwalifikowanych pracowników przez Szpital	Koszty zatrudnienia	Liczba zakwalifikowanych pracowników przez stronę społeczną/pozwy	Koszty zatrudnienia
1.	2.	3.	4.	5.	6.
1.	II	60	1 116 911,65 zł	157	2 912 982,26 zł
2.	V	215	3 370 830,73 zł	184	3 368 403,07 zł
3.	VI	217	2 948 073,37 zł	151	2 378 869,73 zł
suma		492*	7 435 815,75 zł	492*	8 660 255,06 zł

Tabela nr 3

* liczba zatrudnionych pielęgniarek w lipcu 2025 r., uwzględnia także pielęgniarki zatrudnione po 1 lipca 2022 r.

kol.3. - pielęgniarki zakwalifikowane do danej grupy zawodowej wg. zasad przyjętych w Szpitalu

kol.4. - pełny koszt wynagrodzenia wraz z kosztami pracodawcy pielęgniarek za miesiąc 07/2025

kol.5. - pielęgniarki zakwalifikowane do danej grupy zawodowej wg. posiadanego wykształcenia

kol.6. - przeliczony pełny koszt wynagrodzenia wraz z kosztami pracodawcy pielęgniarek za miesiąc 07/2025 przy zakwalifikowaniu do danej grupy po posiadanym wykształceniu

POŁOŻNE

L.p	Grupa	Liczba zakwalifikowanych pracowników przez Szpital	Koszty zatrudnienia	Liczba zakwalifikowanych pracowników przez stronę społeczną/pozwy	Koszty zatrudnienia
1.	2.	3.	4.	5.	6.
1.	II	7	121 707,97 zł	21	393 618,20 zł
2.	V	29	419 654,29 zł	20	313 058,84 zł
3.	VI	18	271 018,04 zł	13	235 573,20 zł
suma		54*	812 380,30 zł	54*	942 250,24 zł

Tabela nr 4

* liczba zatrudnionych położnych w lipcu 2025 r., uwzględnia także położne zatrudnione po 1 lipca 2022 r.

kol.3. - położne zakwalifikowane do danej grupy zawodowej wg. zasad przyjętych w Szpitalu

kol.4. - pełny koszt wynagrodzenia wraz z kosztami pracodawcy położnych za miesiąc 07/2025

kol.5. – położne zakwalifikowane do danej grupy zawodowej wg. posiadanego wykształcenia

kol.6. - przeliczony pełny koszt wynagrodzenia wraz z kosztami pracodawcy położnych za miesiąc 07/2025 przy zakwalifikowaniu do danej grupy po posiadanym wykształceniu.

Koszty związane z zatrudnieniem pielęgniarek i położnych, które w 2025 roku na podstawie wyroku sądowego zostały przywrócone na poprzednie warunki pracy i płacy tj. do grupy 2 zawodowej. Miesięczny koszt podpisanego w dniu 21 stycznia 2026r. porozumienia został przedstawiony w tabeli poniżej.

Grupa	Koszt brutto z ZUS pracodawcy
pielęgniarki i położne, które na podstawie wyroku sądowego zostały przywrócone do grupy 2	141 686,00
pozostałe pielęgniarki i położne	257 923,00
Ogółem koszt	399 609,00

[Dowód: akta kontroli str. 1 -]

B. Stwierdzone nieprawidłowości: brak

C. Ocena częściowa: z uwagi na orzecznictwo, w tym orzeczenia Sądu Najwyższego o sygn. akt: I PSKP 28/23 z 13.02.2024 r., I PSKP 3/25 z 23.04.2025 r., I PSK 23/25 z 07.07.2025 r., I PSK 39/25 z 12.08.2025 r., I PSK 10/25 z 07.07.2025 r., stopień skomplikowania zagadnień podlegających ocenie i prowadzone przez Szpital postępowania sądowe, kontrolujący odstępują od wydania oceny, a w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości wskazują na konieczność przeprowadzenia analizy ryzyka na podstawie przepisów: art. 3, art. 3a, art. 5-5a, art. 7 Ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych wraz z załącznikiem do ustawy (Dz.U. z 2022 r. poz. 2139); art. 78, art. 94 pkt 9, art. 18³, art. 30 § 4, art. 42, art. 45 § 1, art. 48 Kodeksu pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 2025 r. poz. 277); art. 50 Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2025 r. poz. 450); art. 4-8 Ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarstwa i położnej (Dz.U. z 2024 r. poz. 814).

Na tym ustalenia kontrolne zakończono.

IV. Pozostałe informacje, zalecenia i pouczenia.

Pismem z dnia 01.04.2026 r., znak: NZ-NK.1711.2.2025 (NZ-NK.KW-00137/26), Projekt wystąpienia pokontrolnego został przekazany Dyrektorowi Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego Nr 3 w Rybniku.

Dyrektor Szpitala pismem z dnia 10.04.2026 r., znak sprawy: DK-804/2026, zgłosił zastrzeżenia do treści Projektu wystąpienia pokontrolnego. Ocena wniesionych zastrzeżeń została dokonana pismem z dnia 6.05.2026 r., NZ-NK.1711.7.2025 (NZ-NK.KW-00193/26), które wraz z uzasadnieniem stanowi akta sprawy.

Zastrzeżenia przyjęto w części dotyczącej Rozdziału III pkt 1 lit. B w zakresie wprowadzenia przez Dyrektora Szpitala do Porozumienia z dnia 21.01.2026 r. między Szpitalem a Ogólnopolskim Związkiem Zawodowym Pielęgniarek i Położnych Zakładową Organizacją Związkową przy Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym nr 3 w Rybniku, zmiany stanowiska pracy mgr + spec. na stanowisko starszy asystent pielęgniarka lub starszy asystent położna.

1. Zalecenia.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zalecam podjąć działania dotyczące właściwej realizacji wyroków sądowych.

3. Pouczenia.

Wystąpienie pokontrolne sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden przekazuje się do Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego nr 3 w Rybniku.

Wystąpienie pokontrolne zawiera 21 ponumerowane strony.

Zgodnie z § 25 ust. 6 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie sposobu i trybu przeprowadzania kontroli podmiotów leczniczych (t.j.: Dz.U. z 2015 r., poz. 1331) od wystąpienia pokontrolnego nie przysługują środki odwoławcze.

Na podstawie § 26 ww. rozporządzenia, informację o sposobie wykonania zaleceń, wykorzystaniu wniosków lub przyczynach ich niewykorzystania albo o innym sposobie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości należy przekazać do Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego w terminie 30 dni od daty otrzymania niniejszego wystąpienia.

Podmiot uprawniony do kontroli

z up. Zarządu Województwa
Bernadeta Kuraszewska
Dyrektor
Departamentu Nadzoru Podmiotów
Leczniczych i Ochrony Zdrowia