

Sygn. akt III Pa 5/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2022 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca - sędzia Jolanta Pardo

Protokolant - Sylwia Korytkowska

po rozpoznaniu 22 kwietnia 2022 roku w Ł., na rozprawie

sprawy z powództwa A. D. i W. W.

przeciwko Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanej Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł.

od wyroku Sądu Rejonowego w Łomży IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 10 lutego 2022 r., sygn. akt IV P 80/21

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach I i III i powództwa oddala;**
- 2. zmienia zaskarżony wyrok w punktach V i VI i zasądza od A. D. i W. W. na rzecz Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł. po 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję;**
- 3. zasądza od A. D. i W. W. na rzecz Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł. po 300 (trzysta) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym, a w pozostałym zakresie odstępuje od obciążania powódek kosztami procesu za II instancję.**

Sygn. akt III Pa 5/22

UZASADNIENIE

Powódka A. D. wniosła o zasądzenia na jej rzecz od pozwanej Wojewódzkiej (...) (...) w Ł. kwoty 18.827,83 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego, dodatku funkcyjnego i dodatkowego świadczenia w wysokości 100% z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- a) od kwoty 352,08 zł od dnia 10.08.2020 r. do dnia zapłaty,
- b) od kwoty 352,08 zł od dnia 10.09.2020 r. do dnia zapłaty,
- c) od kwoty 352,08 zł od dnia 09.10.2020 r. do dnia zapłaty,
- d) od kwoty 352,08 zł od dnia 10.11.2020 r. do dnia zapłaty,
- e) od kwoty 594,90 zł od dnia 10.12.2020 r. do dnia zapłaty,

- f) od kwoty 594,90 zł od dnia 08.01.2021 r. do dnia zapłaty,
- g) od kwoty 594,90 zł od dnia 10.02.2021 r. do dnia zapłaty,
- h) od kwoty 594,90 zł od dnia 10.03.2021 r. do dnia zapłaty,
- i) od kwoty 594,90 zł od dnia 09.04.2021 r. do dnia zapłaty,
- j) od kwoty 594,90 zł od dnia 10.05.2021 r. do dnia zapłaty,
- k) od kwoty 594,90 zł od dnia 10.06.2021 r. do dnia zapłaty,
- l) od kwoty 594,90 zł od dnia 09.07.2021 r. do dnia zapłaty,
- m) od kwoty 3.165,08 zł od dnia 10.08.2021 r. do dnia zapłaty,
- n) od kwoty 3.165,08 zł od dnia 10.09.2021 r. do dnia zapłaty,
- o) od kwoty 3.165,08 zł od dnia 11.10.2021 r. do dnia zapłaty,
- p) od kwoty 3.165,08 zł od dnia 10.11.2021 r. do dnia zapłaty.

Powódka wniosła również o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

Powódka W. W. wniosła o zasądzenia na jej rzecz od pozwanej Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł. kwoty 18.861,33 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego, dodatku funkcyjnego i dodatkowego świadczenia w wysokości 100% z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- a) od kwoty 59,36 zł od dnia 09.08.2019 r. do dnia zapłaty,
- b) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.09.2019 r. do dnia zapłaty,
- c) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.10.2019 r. do dnia zapłaty,
- d) od kwoty 59,36 zł od dnia 08.11.2019 r. do dnia zapłaty,
- e) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.12.2019 r. do dnia zapłaty,
- f) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.01.2020 r. do dnia zapłaty,
- g) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.02.2020 r. do dnia zapłaty,
- h) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.03.2020 r. do dnia zapłaty,
- i) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.04.2020 r. do dnia zapłaty,
- j) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.05.2020 r. do dnia zapłaty,
- k) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.06.2020 r. do dnia zapłaty,
- l) od kwoty 59,77 zł od dnia 10.07.2020 r. do dnia zapłaty,
- m) od kwoty 323,26 zł od dnia 10.08.2020 r. do dnia zapłaty,
- n) od kwoty 323,26 zł od dnia 10.09.2020 r. do dnia zapłaty,

- o) od kwoty 323,26 zł od dnia 09.10.2020 r. do dnia zapłaty,
- p) od kwoty 323,26 zł od dnia 10.11.2020 r. do dnia zapłaty,
- q) od kwoty 549,32 zł od dnia 10.12.2020 r. do dnia zapłaty,
- r) od kwoty 549,32 zł od dnia 08.01.2021 r. do dnia zapłaty,
- s) od kwoty 549,32 zł od dnia 10.02.2021 r. do dnia zapłaty,
- t) od kwoty 549,32 zł od dnia 10.03.2021 r. do dnia zapłaty,
- u) od kwoty 549,32 zł od dnia 09.04.2021 r. do dnia zapłaty,
- v) od kwoty 549,32 zł od dnia 10.05.2021 r. do dnia zapłaty,
- w) od kwoty 549,32 zł od dnia 10.06.2021 r. do dnia zapłaty,
- x) od kwoty 551,58 zł od dnia 09.07.2021 r. do dnia zapłaty,
- y) od kwoty 3.114,70 zł od dnia 10.08.2021 r. do dnia zapłaty,
- z) od kwoty 3.114,70 zł od dnia 10.09.2021 r. do dnia zapłaty,
- aa) od kwoty 3.114,70 zł od dnia 11.10.2021 r. do dnia zapłaty,
- bb) od kwoty 3.114,70 zł od dnia 10.11.2021 r. do dnia zapłaty.

Powódka wniosła również o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

Powódki podały, że są pracownicami pozwanego zakładu pracy zatrudnionymi ostatnio na stanowiskach pielęgniarek koordynujących. Stwierdziły, że polityka płacowa pracodawcy jest nieprawidłowa, ponieważ w sposób niewłaściwy zastosowano wobec nich współczynnik pracy w wysokości 0,73, a od 01.07.2021 r. - 0,81 zamiast 1,05, a po dniu 22.06.2021 r. - 1,06. Powołując się na treść ustawy z 08.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych i nowelizacji tej ustawy obowiązującej od dnia 01.07.2021 r., stwierdziły, że wynagrodzenie zasadnicze pracowników wykonujących zawód medyczny nie może być niższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustalone zgodnie z przepisami ustawy i powinno być podnoszone o co najmniej 10 % i kolejno 20% różnicy pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym pracownika, a najniższym wynagrodzeniem zasadniczym. Powódki podały, że w okresie do 30.06.2019 r. ustalono iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku i kwoty 3.900 zł brutto, w okresie od 01.07.2019 r. do 30.06.2020 r. – kwoty 4.200 zł brutto. Nadmienily, że przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2019 r. wyniosło 4.918,17 zł, a w 2020 r. -5.167,47 zł.

Powódki wskazały, że jako osoby wykonujące zawód pielęgniarki z tytułem magistra pielęgniarstwa, które uzyskały tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia – powinny zostać zakwalifikowane: A. D. od lipca 2019 r., W. W. od listopada 2017 r. - do 7 grupy pracowników, dla których współczynnik pracy określono w wysokości 1,05 do dnia 22.06.2021 r., zaś od tej daty w wysokości 1,06. Na tej podstawie A. D. stwierdziła, że za pracę świadczoną w okresie od lipca 2020 r. do października 2021 r. powinna otrzymać wynagrodzenie w łącznej wysokości 72.223,86 zł brutto, a otrzymała 64.142,60 zł brutto. W. W. za pracę w okresie od lipca 2019 r. do października 2021 r. powinna otrzymać kwotę 125.948,34 zł brutto, zaś otrzymała 117.628 zł brutto. Po stronie pierwszej z nich powstała tym samym niedopłata w wysokości 8.081,26 zł tytułem wynagrodzenia (242,82 zł za okres od lipca 2020 r. do czerwca 2021 r. i 1.527,52 zł od lipca 2021 r. do października 2021 r.), natomiast

po stronie drugiej 8.320,34 zł (41,80 zł za okres od lipca 2019 r. do czerwca 2020 r., 226,06 zł od lipca 2020 r. do czerwca 2021 r., 1.276,52 zł od lipca 2021 r. do października 2021 r.

Powódki stwierdziły, że od powyższego wynagrodzenia zasadniczego przysługiwały im także dodatki (stażowy, funkcyjny) i świadczenie w wysokości 100% (przyznawane od listopada 2020 r. na podstawie pkt 4 polecenia Ministra Zdrowia z 01.11.2020 r. Podniosły, że nieprawidłowe podnoszenie przez pracodawcę wynagrodzenia zasadniczego spowodowało przyznanie zaniżonych świadczeń. W przypadku A. D. nie wypłacono dodatku stażowego w kwocie 1.616,25 zł (od lipca 2020 r. wynosił on 20% wynagrodzenia zasadniczego), dodatku funkcyjnego w kwocie 2.020,32 zł (od lipca 2020 r. wynosił 25% wynagrodzenia zasadniczego) i dodatkowego świadczenia w wysokości 100% w łącznej kwocie 7.110 zł (w okresie od listopada 2020 r. do października 2021 r.). Natomiast W. W. powinna otrzymać: dodatek stażowy w kwocie 1.546,39 zł (od czerwca 2019 r. do maja 2020 r. wynosił on 17 % wynagrodzenia zasadniczego i wzrastał z każdym rokiem o 1%), dodatku funkcyjnego w kwocie 2.080,09 zł (od czerwca 2019 r. do października 2021 r. wynosił 25 % wynagrodzenia zasadniczego) i dodatkowego świadczenia w wysokości 100% w łącznej kwocie 6.914,52 zł (w okresie od listopada 2020 r. do października 2021 r.).

Pozwana Wojewódzka (...) S. (...) w Ł. wniosła o oddalenie powództw w całości i zasądzenie na swoją rzecz od powódek kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana zakwestionowała wysunięte przeciwko niej roszczenia finansowe co do zasady uznając, że wynagrodzenie zasadnicze powódek nie powinno wzrosnąć o podany przez nie współczynnik, ponieważ na zajmowanym przez nie stanowiskach nie wymagano od nich posiadania kwalifikacji ujętych w pkt 7 załącznika do ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Wskazała, że powyższe jednoznacznie wynika z treści Regulaminu wynagradzania obowiązującego w zakładzie pracy. Oświadczyła, że ustalony dla każdego pracownika współczynnik został ustalony ze względu na kwalifikacje wymagane na danym stanowisku, a nie na podstawie posiadanego przez niego wykształcenia i doświadczenia, stosownie do zastosowanego tytułu tabeli stanowiącej załącznik do ustawy (Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku). Zdaniem strony pozwanej z treści załącznika wynika, że opis zajmowanego stanowiska dotyczy kwalifikacji wymaganych do pracy na zajmowanym stanowisku, a nie posiadanych. Jednocześnie strona pozwana zaznaczyła, że opis wymagań pozostaje zbieżny z wymaganiami przewidzianymi w taryfikatorze kwalifikacyjnym dla stanowisk zajmowanych przez powódki, a stanowiącym załącznik do dokumentu zatytułowanego Szczegółowe zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł.. Z jego treści wynika, że na stanowiskach zajmowanych przez osoby wskazane w wystąpieniu wymagane jest posiadanie przez pracownika przynajmniej wykształcenia wyższego pielęgnarskiego wraz z liczbą lat 3 lub średniego medycznego wraz z liczbą 5 lat pracy w zawodzie. W przekonaniu pozwanej takie określenie kwalifikacji wymaganych na zajmowanych stanowiskach pozostaje zbieżne z wierszem 8 tabeli stanowiącej załącznik do ustawy z 08.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Pozwana podniosła, że powódki wadliwie wyliczyły wysokość świadczenia z tytułu pracy przy C., gdyż 100% dodatek należy się przy pracy w zespołach (...). Zaznaczyła, że powódkom od dnia 01.06.2021 r. został cofnięty dodatek 100 % z tytułu pracy przy C.-19 na podstawie decyzji Ministra Zdrowia z 28.05.2021 r. dotyczącej zmiany polecenia dla Prezesa NFZ regulującego świadczenia pieniężne za pracę przy C.. Strona pozwana przedstawiła własne wyliczenia wynagrodzeń powódek przy zastosowaniu mnożników z wiersza 7 załącznika ww. ustawy.

Po zapoznaniu się z treścią odpowiedzi na pozwy pełnomocnik powódek pozostawił do uznania Sądu kwestię uwag strony pozwanej co do prawidłowości wyliczeń wynagrodzenia powódek z uwzględnieniem dodatku covidowego.

Wyrokiem z 10 lutego 2022 r. wydanym w sprawie IV P 80/21 Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od pozwanej Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł. na rzecz powódki A. D. kwotę 12.890,43 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- a) od kwoty 352,08 zł od dnia 10.08.2020 r.,
- b) od kwoty 352,08 zł od dnia 10.09.2020 r.,
- c) od kwoty 352,08 zł od dnia 09.10.2020 r.,
- d) od kwoty 352,08 zł od dnia 10.11.2020 r.,
- e) od kwoty 456,15 zł od dnia 10.12.2020 r.,
- f) od kwoty 543,14 zł od dnia 08.01.2021 r.,
- g) od kwoty 543,08 zł od dnia 10.02.2021 r.,
- h) od kwoty 532,52 zł od dnia 10.03.2021 r.,
- i) od kwoty 479,54 zł od dnia 09.04.2021 r.,
- j) od kwoty 532,37 zł od dnia 10.05.2021 r.,
- k) od kwoty 550,33 zł od dnia 10.06.2021 r.,
- l) od kwoty 352,09 zł od dnia 09.07.2021 r.,
- m) od kwoty 1.873,21 zł od dnia 10.08.2021 r.,
- n) od kwoty 1.873,21 zł od dnia 10.09.2021 r.,
- o) od kwoty 1.873,21 zł od dnia 11.10.2021 r.,
- p) od kwoty 1.873,21 zł od dnia 10.11.2021 r.

do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie powództwo A. D. oddalił;

III. zasądził od pozwanej Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł. na rzecz powódki W. W. kwotę 13.101,77 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- a) od kwoty 59,36 zł od dnia 09.08.2019 r.,
- b) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.09.2019 r.,
- c) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.10.2019 r.,
- d) od kwoty 59,36 zł od dnia 08.11.2019 r.,
- e) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.12.2019 r.,
- f) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.01.2020 r.,
- g) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.02.2020 r.,
- h) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.03.2020 r.,
- i) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.04.2020 r.,

- j) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.05.2020 r.,
- k) od kwoty 59,36 zł od dnia 10.06.2020 r.,
- l) od kwoty 59,77 zł od dnia 10.07.2020 r.,
- m) od kwoty 323,26 zł od dnia 10.08.2020 r.,
- n) od kwoty 323,26 zł od dnia 10.09.2020 r.,
- o) od kwoty 323,26 zł od dnia 09.10.2020 r.,
- p) od kwoty 323,26 zł od dnia 10.11.2020 r.,
- q) od kwoty 433,36 zł od dnia 10.12.2020 r.,
- r) od kwoty 541,29 zł od dnia 08.01.2021 r.,
- s) od kwoty 508,26 zł od dnia 10.02.2021 r.,
- t) od kwoty 508,86 zł od dnia 10.03.2021 r.,
- u) od kwoty 510,01 zł od dnia 09.04.2021 r.,
- v) od kwoty 442,50 zł od dnia 10.05.2021 r.,
- w) od kwoty 473,45 zł od dnia 10.06.2021 r.,
- x) od kwoty 325,53 zł od dnia 09.07.2021 r.,
- y) od kwoty 1.838,19 zł od dnia 10.08.2021 r.,
- z) od kwoty 1.838,19 zł od dnia 10.09.2021 r.,
- aa) od kwoty 1.838,19 zł od dnia 11.10.2021 r.,
- bb) od kwoty 1.838,19 zł od dnia 10.11.2021 r.

do dnia zapłaty,

IV. w pozostałym zakresie powództwo W. W. oddalił;

V. zasądził od pozwanej Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł. na rzecz powódek:

- a) A. D. kwotę 972 zł,
- b) W. W. kwotę 1.026 zł

tytułem zwrotu kosztów procesu;

VI. nakazał ściągnąć od pozwanej Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.370 zł tytułem opłat od pozwów, od których powódki były zwolnione z mocy prawa oraz kwotę 48,52 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo z sum budżetowych;

VII. odstąpił od obciążania powódek brakującymi kosztami sądowymi.

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

Wojewódzka (...) S. (...) w Ł. została powołana z dniem 01.04.1993 roku Zarządzeniem Wojewody (...) z dnia 23.12.1992 r. (...) powstała na bazie Wojewódzkiej Kolumny (...) Sanitarnego oraz D. Pomocy Doraźnej Wojewódzkiego Szpitala (...) i ZOZ-ów w G., K., W. Mazowieckiem i Z.. Jest podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą wpisanym do Rejestru podmiotów wykonujących działalność leczniczą prowadzonego przez Wojewodę (...).

A. D. w momencie podjęcia zatrudnienia od 01.03.2000 r. na stanowisku pielęgniarki w Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł. posiadała wykształcenie średnie, ukończyła Liceum Medyczne w Ł. i otrzymała prawo do wykonywania zawodu pielęgniarki. Od 01.01.2002r. była zatrudniona na czas nieokreślony. A. D. w dniu 04.11.2008 r. uzyskała tytuł pielęgniarki specjalisty w zakresie pielęgniarstwa ratunkowego i z dniem 04.07.2019 r. tytuł magistra pielęgniarstwa.

W. W. (panieńskie nazwisko (...)) w roku 1999/2000 ukończyła Medyczne Studium Zawodowe w W. (...), uzyskała tytuł zawodowy położnej i otrzymała prawo do wykonywania zawodu pielęgniarki. Została zatrudniona w Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł. Filii w W. M. od dnia 01.06.2003 r. na podstawie umowy na czas określony na stanowisku pielęgniarki (umowa o pracę – akta osobowe powódki). Od dnia 09.11.2005 r. powódka była zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku położnej. W. W. otrzymała od pracodawcy dofinansowanie na podjęcie studiów zaocznych na kierunku pielęgniarstwo na Akademii Medycznej w B.. W dniu 04.06.2008 r. uzyskała tytuł magistra pielęgniarstwa, a w dniu 13.11.2017 r. uzyskała tytuł pielęgniarki specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej opieki.

A. D. i W. W. piastują obecnie w pozwanym zakładzie pracy stanowiska pielęgniarek koordynujących i nadzorujących: A. D. w Filii Z., a W. W. w Filii W.. Oprócz nich na tego typu stanowiskach pracują w tym zakładzie pracy także E. W. (Filia G.) i A. P. (Filia K.). E. P. jest natomiast przełożoną wszystkich pielęgniarek pracujących w pozwanej Stacji. Powódki oprócz wykonywania pracy na stanowisku pielęgniarki nadzorującej i koordynującej świadczą pracę w zespołach wyjazdowych pogotowia ratunkowego (12- godzinne dyżury).

Zgodnie z zawartą umową o pracę powódkom przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze według odpowiednich kategorii zaszeregowania, premia i dodatki na zasadach i warunkach określonych w przepisach o wynagrodzeniu i w układzie zbiorowym pracy.

W pozwanym zakładzie pracy obowiązują wewnętrzne regulacje prawne dotyczące wynagrodzenia tj. Szczegółowe zasady wynagradzania z dnia 26.09.2008 r. i jako załącznik do nich Taryfikator Kwalifikacyjny. Dokument ten zawiera następujące rubryki: l.p. (1), stanowisko (2), wymagane kwalifikacje zawodowe (3), liczba lat pracy w zawodzie (4). W dziale I zatytułowanym Pracownicy wykonujący zawód medyczny wpisano pod nr 8 – „pielęgniarka koordynująca i nadzorująca pracę innych pielęgniarek, zastępczyni przełożonej pielęgniarek – wyższe pielęgniarstwo/średnie medyczne – 3/5 (liczba lat)”. Zgodnie z tabelą zaszeregowania powódki: A. D. i W. W. zostały według stanowiska pracy zaszeregowane do XIV-XV kategorii. Jak wynika z tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego stawka miesięczna w kategorii XIV – wynosi od 1.068 zł do 3.289 zł, a w XV od 1.147 zł do 3.535 zł. Z tytułu zajmowania stanowiska pielęgniarki koordynującej przewidziano dodatek funkcyjny do 25%.

Dyrektor Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł. w celu realizacji obowiązku wynikającego ustawy z dnia 08.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych wydał zarządzenia wewnętrzne: nr (...) r. z 19.06.2019 r., nr (...) z 10.06.2020 r., nr (...) z 13.07.2021 r., w których kwalifikował pracowników do grup zawodowych zgodnie z załącznikiem ustawy i na tej podstawie dokonywał wyliczenia przysługującego im najniższego wynagrodzenia zasadniczego jako iloczynu współczynnika pracy określonej dla danej grupy i kwoty o której mowa w art. 7 ustawy.

W pozwanym zakładzie pracy została przeprowadzona na przełomie lipca/sierpnia 2021 r. kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy, która dotyczyła przestrzegania przepisów dotyczących ustawy z 08.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. W toku

kontroli ustalono, że wzrost wynagrodzenia powódki W. W. został obliczony według współczynnika pracy:

a) 1,05 – za okresy od: 01.07.2017 r. -30.06.2018 r., od 01.07.2018 r. – 30.06.2019 r.

b) 0,73 – za okresy od: 01.07.2019 r. – 30.06.2020 r., od 01.07.2020 r. – 30.06.2021 r.

c) 0,81- od 01.07.2021 r.

W. W. otrzymywała następujące wynagrodzenie zasadnicze w kategorii XV zaszerogowania: od 01.12.2017 r. – 2.732 zł, od 01.06.2018 r. – 2.852 zł, od 01.07.2018 r. – 3.101 zł, od 01.09.2018 r. – 4.201 zł. PIP ustalił, że w powyższych okresach otrzymywane przez W. W. wynagrodzenie było wyższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze przy zastosowaniu współczynników pracy im odpowiadających.

Natomiast wzrost wynagrodzenia powódki A. D. został obliczony według współczynnika pracy:

a) 0,73 – za okresy od: 01.07.2017 r.-30.06.2018 r., 01.07.2018 r.-30.06.2019 r., 01.07.2019 r.- 30.06.2020 r., 01.07.2020 r.- 30.06.2021 r.

b) 0,81- od 01.07.2021 r.

A. D. otrzymywała następujące wynagrodzenie zasadnicze w kategorii XV zaszerogowania: od 01.06.2018 r. – 2.691 zł, od 01.09.2018 r. – 3.823 zł, od 01.10.2019 r. – 3.950 zł, od 01.07.2021 r. – 4.185,65 zł. Ustalono, że wynagrodzenie zasadnicze A. D. zatrudnionej na stanowisku pielęgniarki koordynującej i nadzorującej za okresy: od 01.07.2019 r. do 30.06.2020 r. i od 01.07.2020 r. do 30.06.2021 r. było wyższe niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze przy zastosowaniu współczynnika pracy wynoszącego 0,73.

Wzrost wynagrodzenia E. P. został obliczony według współczynnika pracy:

a) 1,05 – za okresy od: 01.07.2017 r.-30.06.2018 r., 01.07.2018 r.-30.06.2019 r.,

b) 0,73 – za okresy od: 01.07.2019 r.-30.06.2020 r., 01.07.2020 r.-30.06.2021 r.,

c) 1,06 od 01.07.2021 r.

Otrzymywane przez nią od tego momentu wynagrodzenie wynosiło 5.477,52 zł brutto.

Pracodawca wyjaśnił w protokole kontroli, że przy ustalaniu wzrostu wynagrodzeń powódkom w okresach od 01.07.2017 r. do 30.06.2018 r., od 01.07.2018 r. do 30.06.2019 r. zostały zastosowane współczynniki zgodne z posiadanymi kwalifikacjami, natomiast od 01.07.2019 r. zostały zastosowane współczynniki pracy zgodne z kwalifikacjami wymaganymi na zajmowanym stanowisku. Przeprowadzenie kontroli skutkowało wystąpieniem przez PIP na podstawie art. 3 ust. 1-4, art. 7 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 08.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych - o dokonanie podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego W. W. i A. D. zgodnie z ww. przepisami. W przypadku pierwszej z nich za okres od 01.07.2019 r. do 30.06.2021 r. i drugiej za okres od 01.07.2020 r. do 30.06.2021 r.

Pozwany zakład pracy wniósł skargę na powyższe wystąpienie

do Państwowej Inspekcji Pracy w B.. W odpowiedzi uznano, że wniosek inspektora pracy jest właściwy, jednakże podlega zastosowaniu jedynie przy akceptacji i woli strony, do której został skierowany.

Pismem z dnia 28.12.2020 r. pełnomocnik powódek w imieniu działającego w zakładzie (...) Region M. zwrócił się do Dyrektora S. S. o wyjaśnienie i udzielenie informacji w zakresie braku wzrostu wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek koordynujących i nadzorujących pracę w filiach. Pomiędzy stronami prowadzone były rozmowy

wyjaśniające. Pracodawca zajął stanowisko, iż ustalił współczynnik w oparciu o postanowienia ustawy i załącznika – w oparciu o kwalifikacje wymagane (nie posiadane) dla danego stanowiska.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwa okazały się uzasadnione co do zasady.

Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do art. 3 ust. 1 znowelizowanej 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) do dnia 1 lipca 2021 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: (pkt 1-4). Wynagrodzenie zasadnicze pracownika podwyższa się od dnia: 01.07.2018 r., 01.07.2019 r. i 01.07.2020 r. – o co najmniej 20 % kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy najniższym wynagrodzeniem zasadniczym o którym mowa w art. 2 ww. ustawy, a wynagrodzeniem zasadniczym pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej innego niż pracownik medyczny. Jak wynika z treści art. 7 ust. 1 i 2 ustawy do dnia 30 czerwca 2019 r. najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustala się jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy i kwoty 3900 zł brutto. 2. Od dnia 1 lipca 2019 r. do dnia 30 czerwca 2020 r. najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustala się jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy i kwoty 4200 zł brutto.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że do przedmiotowej ustawy dodany jest załącznik zatytułowany: „Współczynniki pracy”. Ma on formę tabeli, pierwsza kolumna zatytułowana jest: „Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku”, druga kolumna nosi tytuł: „Współczynnik pracy”. W pkt 7 tabeli podano, iż dla pielęgniarki z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem zawodowym magister położnictwa, która uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia współczynnik pracy wynosi 1,06. Natomiast zgodnie z pkt 8 tabeli dla pielęgniarki albo położnej, 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 współczynnik ten wynosi 0,81.

Sąd Rejonowy podniósł, że spór w niniejszej sprawie dotyczył w głównej mierze tego, czy do powódek zastosowanie powinien mieć punkt 7 tabeli odpowiadający ich rzeczywistemu wykształceniu, czy pkt 8 odpowiadający wymaganiom, jakie w uregulowaniach wewnątrzzakładowych przewidział dla pełnionych przez nie stanowisk jednostronnie pracodawca i uznał, że wykładnia ustawy z 08.06.2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych i jej załącznika prowadzi do jednoznacznego wniosku, że zastosowanie powinna mieć regulacja odpowiadająca rzeczywistemu wykształceniu powódek. Inna wykładnia nie jest możliwa przy przyjęciu założenia o racjonalności ustawodawcy.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana Wojewódzka (...) S. (...) w Ł. uznała zgłoszone żądania za niezasadne. Oświadczyła, że zastosowane dla powódek współczynniki w poszczególnych okresach czasowych ustaliła na podstawie kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku, a nie przez nie posiadanych tj. wykształcenia i doświadczenia. Wbrew stanowisku strony pozwanej wykładnia językowa załącznika do ustawy nie prowadzi do rezultatu wskazanego w odpowiedzi na pozew.

Sąd Rejonowy podał, że jak powszechnie przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie przy ustalaniu treści normy prawnej należy w pierwszej kolejności zastosować dyrektywy interpretacyjne pierwszego stopnia: językowe, systemowe i funkcjonalne (Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 1994 r., sygn. akt I KZP 3/94). W ramach dyrektyw preferencji metod wykładni na czoło wysuwa się powszechnie akceptowana w orzecznictwie i w piśmiennictwie zasada

pierwszeństwa wykładni językowej i subsydiarności wykładni systemowej i funkcjonalnej. Zasada pierwszeństwa wykładni językowej, choć nie ustala absolutnego porządku preferencji, to jednak dopuszcza odstępstwa od wyniku jej zastosowania tylko wówczas, gdy wynik ten prowadzi albo do absurdu, albo do rażąco niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji. Nie zawsze więc zachodzi konieczność posłużenia się kolejno wszystkimi rodzajami wykładni; nie ma w szczególności potrzeby sięgania po dyrektywę celowościową wówczas, gdy już po zastosowaniu dyrektyw językowych albo językowych i systemowych uda się uzyskać właściwy wynik wykładni (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 grudnia 2009 r., sygn. akt III CZP 110/09).

Sąd Rejonowy również wskazał, że wbrew stanowisku strony pozwanej (powołującej się na tożsamą interpretację Ministerstwa Zdrowia i NFZ) tytuł kolumny tabeli „Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku” nie oznacza, że pracodawca może wymagać na danym stanowisku niższych kwalifikacji niż ma pracownik i płacić mu wówczas wynagrodzenie według mniej korzystnego współczynnika. Dodał, że w tabeli ani w ustawie nie ma żadnego przepisu dającego odpowiedź na pytanie, przez kogo lub przez co mają być „wymagane kwalifikacje”. Nie jest napisane ani w tym akcie prawnym, ani w innym powszechnie obowiązującym, że chodzi o kwalifikacje wymagane przez pracodawcę. Równie dobrze mogłyby to być kwalifikacje wymagane przez NFZ, ustawodawcę lub pacjenta. Uzurpowanie sobie przez pracodawcę prawa do wymagania niższych kwalifikacji na danym stanowisku niż ma pracownik jest zatem działaniem *contra legem*. Podstawy prawnej w przepisach prawa na takie działanie nie ma. Nie został Sądowi wskazany żaden inny przepis prawa powszechnie obowiązującego, który by pracodawcy takie prawo nadawał. Sąd z urzędu również takiej normy nie znalazł (konieczne było zbadanie powyższego z uwagi na zasadę *iura novit curia*). Wydaje się zresztą, że ustawodawca nie posłużył się tym tytułem w tabeli: „Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku” w celu wskazania jakiegoś konkretnego podmiotu, który określałby wymagania w zakresie kwalifikacji na danym stanowisku. Sama tabela nie zawiera w ogóle wykazu „zajmowanych stanowisk”, ogranicza się jedynie do podania wykształcenia danej osoby wykonującej zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny. Współczynnik pracy jest przypisany danemu wykształceniu. W treści tabeli ustawodawca posługuje się sformułowaniem „pielęgniarka, która uzyskała tytuł specjalisty (...)”, wyraźnie zatem odnosi się do kwalifikacji posiadanych przez daną pracownicę czy pracownika. Gdyby interpretacja pozwanego była prawidłowa, zapis ten wyglądałby następująco: „pielęgniarka, od której wymaga się tytułu specjalisty (...)”. To kolejny argument za poprawnością wykładni przyjętej przez Sąd i stronę powodową. Podstawową zasadą wykładni jest założenie racjonalności ustawodawcy. Oznacza ona, że ustawodawca wprowadzając jakiś akt normatywny dąży do spełnienia określonego celu, stosując przy tym adekwatne środki. Skoro ustawodawca w ustawie współczynnik pracy, który służy do wyliczenia wynagrodzenia (art. 3 ust. 1 ustawy) uzależnił od wykształcenia pracownika podmiotu leczniczego, a nie od jego stanowiska, to adresat normy prawnej (w tym wypadku pozwany pracodawca) nie może uzurpować sobie prawa do zmniejszenia uprawnień pracowników poprzez dodawanie innych niż wprost wskazane w ustawie wymagań. Innymi słowy ustawa uzależnia wynagrodzenie od wykształcenia, a nie od stanowiska. Tytuł rubryki tabeli jest w tym zakresie mylący. Nie jest to zapewne świadome działanie ustawodawcy, lecz niefortunna (jak się okazało) próba określenia wykształcenia, od którego zależy wysokość wynagrodzenia za pracę. Kwalifikacje wymagane do pełnienia danego zawodu medycznego oraz wykonywania pracy w charakterze pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny określa szereg aktów prawnych (np. ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej, ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty). Ustawa o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w ogóle się do tych kwalifikacji nie odnosi, co oznacza, że dla kwestii w niej uregulowanych kwalifikacje wymagane na danym stanowisku nie są istotne, wysokość wynagrodzenia uzależnia wprost tylko i wyłącznie od wykształcenia osoby uprawnionej. Podmiot leczniczy taki jak pozwany może określać w aktach wewnętrznych minimalne wymagania na danym stanowisku w sposób zgodny z aktami prawa powszechnie obowiązującego (np. nie może przyjąć na stanowisko lekarza osoby bez wykształcenia medycznego czy na stanowisko pielęgniarki osoby po technikum mechanicznym). Z uwagi na powyższe pozwany mógł zapisać w aktach wewnętrznych, że na stanowisko pielęgniarki koordynującej wystarczą niższe kwalifikacje niż posiadane przez powódki, nie mógł

jednak jednostronnie ustalić ich wynagrodzenia w stawce powiązanej z wewnętrznymi wymaganiami dotyczącymi minimalnych kwalifikacji na danym stanowisku. Jest to działanie niezgodne z ww. ustawą.

Sąd Rejonowy odwołał się do wykładni systemowej

i funkcjonalnej. Wyjaśnił, że po pierwsze, nie budzi żadnych wątpliwości, że celem interpretowanej ustawy było zachęcenie pracowników służby zdrowia do podnoszenia kwalifikacji. Metodą, dzięki której cel ten miał być osiągnięty, było uzależnienie wynagrodzenia od posiadanego wykształcenia. Wynika to z zaprezentowanych przez pełnomocnika powódek dyskusji podczas komisji sejmowych w trakcie procedowania projektu tej ustawy oraz z uzasadnienia projektu ustawy (k. 175 i nast.). Ponadto cel ten jasno wynika z treści tabeli stanowiącej załącznik do ustawy: współczynnik pracy jest tym wyższy, im wyższe jest wykształcenie pracownika. Wykładnia funkcjonalna w sposób jasny wskazuje zatem, że celem ustawy było uzależnienie wynagrodzenia od rzeczywistego wykształcenia. Podkreślił, że mamy do czynienia z ustawą, a więc aktem prawnym stojącym w krajowym porządku prawnym najwyżej zaraz po Konstytucji. Ustawodawca wyraźnie powiązał w tym akcie wysokość współczynnika i wykształcenia, w żadnym przepisie nie wskazując, że nie chodzi o wykształcenie rzeczywiście posiadane, lecz takie, którego wymaga pracodawca. Trudno uznać, że powstałaby taka ustawa, gdyby każdy pracodawca mógł przyznawać pracownikom niższe wynagrodzenie niż w niej przewidziane. Interpretacja przyjęta przez pozwanego, że może on kształtować wynagrodzenie pracowników poprzez ustalanie minimalnych kwalifikacji na danym stanowisku, jest zatem absurdalna oraz prowadzi do rażąco niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji.

Sąd Rejonowy odwołał się też do wykładni systemowej. Podał, że wynagrodzenie jest częścią umowy o pracę. Umowa ta jak każda umowa o charakterze cywilnoprawnym wymaga do swojego istnienia woli dwóch stron, w tym wypadku pracownika i pracodawcy. Przepisy prawa (zarówno normy z zakresu prawa pracy jak i prawa cywilnego) wymieniają enumeratywnie przypadki, kiedy tylko jedna ze stron ma prawo kształtować umowę (np. rozwiązanie umowy o pracę, odstąpienie od umowy itp.). Żaden przepis prawa nie pozwala pracodawcy jednostronnie kształtować warunków wynagrodzenia. Owszem pracodawca jako strona silniejsza często te warunki proponuje, ale pracownik może ich nie przyjąć. Co więcej obniżenie wynagrodzenia zawsze wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Nie jest również dopuszczalne, aby warunki zatrudnienia były gorsze niż przewidziane w przepisach powszechnie obowiązujących. Jest to wprost wskazane w art. 9 § 2 kp („Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych”). Podkreślił, że zgodnie z art. 80 kp za pracę wykonaną pracownikowi należy się wynagrodzenie. Z art. 22 § 1 kp wynika, że najważniejszym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem. Do podstawowych obowiązków pracodawcy należy w szczególności terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia swoim pracownikom – art. 94 pkt 5 kp. W orzecznictwie sądowym ugruntowane jest stanowisko, że naruszenie powyższego obowiązku kwalifikowane jest jako naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika niezależnie od tego czy pracodawca opóźnia się w wypłacie całości świadczenia czy też jego części. Podkreślić należy, że jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest uregulowane w art. 13 kp prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Stosownie do art. 13 kp pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, a warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. W Kodeksie pracy brak jest jednak definicji „godziwego wynagrodzenia”, w związku z tym należy odwołać się do orzecznictwa. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 r., sygn. akt II PK 50/10 „godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe”. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalenia wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 kp”. W ocenie Sądu zastosowanie wobec powódek niższych współczynników w spornych okresach zamiast 1,05, a po dniu 22.06.2021 r. 1,06 – spowodowało, że wypłacone im z tego tytułu wynagrodzenia zasadnicze i za dodatki funkcyjne nie spełniały definicji „godziwego wynagrodzenia”.

Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, że wykładnia językowa, systemowa i funkcjonalna ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych prowadzi do jednoznacznego wniosku, że powódkom oraz innym pracownikom wykonującym zawód medyczny oraz pracownikom działalności podstawowej, innych niż pracownik wykonujący zawód medyczny

należy się wynagrodzenie uzależnione od faktycznie posiadanego wykształcenia. Każda inna interpretacja prowadzi do ośmieszenia zasady racjonalnego ustawodawcy.

Sąd Rejonowy zauważył, że strona pozwana zwróciła uwagę, że powódki niewłaściwie policzyły należne im kwoty, albowiem uwzględniły tzw. dodatek covidowy za okres, za który im nie przysługiwał. Strona powodowa nie zaprzeczyła powyższemu. Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy uznał uwagi strony pozwanej za zasadne i przyznał wynagrodzenie wyliczone przez pozwanego. Sąd Rejonowy wziął pod uwagę przy ustalaniu odsetek kwoty wskazane w pozwach tzn. jeśli kwoty te były niższe niż wskazane w wyliczeniach pozwanego, Sąd Rejonowy brał pod uwagę te niższe kwoty, jeśli były wyższe, Sąd Rejonowy przyjmował kwoty z wyliczenia pozwanego. O odsetkach orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 kpc. Składały się na nie opłata od pozwu, koszty wynagrodzenia pełnomocników i stawiennictwa świadków. Koszty zastępstwa procesowego ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) oraz § 9 ust. 1 pkt 2 zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265). Zwrot kosztów stawiennictwa świadków to kwota 71,35 zł. Powódka A. D. wygrała w 68%, a powódka W. W. w 69%. Z uwagi na powyższe Sąd Rejonowy nakazał pozwanemu zwrócić im koszty zastępstwa procesowego stosownie do stopnia wygranej.

Kierując się art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Rejonowy nakazał pozwanemu wpłacić Skarbowi Państwa część opłaty od pozwów (odpowiednio 68 i 69%) oraz 68 % wydatków poniesionych na koszty stawiennictwa świadków.

Z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika, że w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Zdaniem Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie nie było przesłanek uzasadniających obciążenie powódek kosztami stawiennictwa świadków.

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik pozwanej Wojewódzkiej (...) S. (...) w Ł., zaskarżając go w części, tj. w zakresie punktu I, III, V, VI.

Skarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Naruszenie przepisów postępowania, tj.: art. 233 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1805 z późn. zm.) poprzez brak wszechstronnego zbadania materiału dowodowego polegający na pominięciu w ocenie istotnej jego części tj. dokumentu przedłożonego przez pozwaną na rozprawie w dniu 20.01.2022 r. w postaci pisma Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. z dnia 28.10.2021 r., (...): (...) (...), (...). (...).9.2021.2, w zakresie, z którego wprost wynika, że założeniem ustawodawcy było przyporządkowanie w Ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych konkretnych współczynników pracy przewidzianych dla grup zawodowych według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku, nie zaś kwalifikacji rzeczywiście posiadanych, o ile są wyższe od wymaganych, a w konsekwencji błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że intencją projektodawcy Ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych było uzależnienie wynagrodzenia pracowników wykonujących zawód medyczny oraz pracowników działalności podstawowej, innych niż zawód medyczny, od faktycznie posiadanego kwalifikacji, nie zaś kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 3 ust. 1 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 z późn. zm.) w zw. z pozycją nr 7 i 8 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 z późn. zm.), dalej również (...)) przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że określone w Załączniku do Ustawy współczynniki pracy przypisane są do poszczególnych grup zawodowych stosownie do rzeczywiście posiadanych przez pracowników kwalifikacji, w sytuacji gdy Załącznik do Ustawy stanowi, że podział na grupy zawodowe opiera się na kryterium, którym są kwalifikacje wymagane od pracownika na zajmowanym stanowisku, co wbrew stanowisku Sądu I instancji, wynika tak wprost z literalnego brzmienia Załącznika do Ustawy (wykładni literalnej), jak również wykładni funkcjonalnej i systemowej tak Załącznika, jak i przywołanego wyżej przepisu Ustawy, co w konsekwencji doprowadziło do niezasadnego przyjęcia przez Sąd I instancji, że w odniesieniu do powódek zastosowanie winien znaleźć współczynnik wskazany pod pozycją 7 Załącznika do Ustawy, jako odpowiadający faktycznie posiadanym przez powódki kwalifikacjom, a nie wskazany pod pozycją 8 Załącznika.

Mając na względzie powyższe, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa powódki A. D. w całości i oddalenie powództwa powódki W. W. w całości, oraz zasądzenie od powódek na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódek A. D. i W. W. wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz każdej z powódek kosztów postępowania przed sądem odwoławczym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest zasadna i prowadzi do zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw.

Stan faktyczny sprawy nie był przedmiotem sporu. Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjmuje je za własne. Zatem nie sposób zgodzić się z pozwanym, że doszło do naruszenia art. 233 § 1 KPC poprzez brak wszechstronnego zbadania materiału dowodowego. W niniejszej sprawie to nie fakty ale wykładnia przepisów regulujących sposób ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracowników podmiotów leczniczych (tu pielęgniarek koordynujących) ma kluczowe znaczenie. Wykładnia przepisów dotyczących tej kwestii zaprezentowana w uzasadnieniu skarżonego wyroku i utrzymywana przez powódki, nie zasługuje na aprobatę.

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 2021 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: (pkt 1-4). Wynagrodzenie zasadnicze pracownika podwyższa się od dnia: 01.07.2018 r., 01.07.2019 r. i 01.07.2020 r. – o co najmniej 20 % kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy najniższym wynagrodzeniem zasadniczym o którym mowa w art. 2 ww. ustawy, a wynagrodzeniem zasadniczym pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej innego niż pracownik medyczny. Jak wynika z treści art. 7 ust. 1 i 2 ustawy do 30 czerwca 2019 r. najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustala się jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy i kwoty 3900 zł brutto. Od 1 lipca 2019 r. do 30 czerwca 2020 r. najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustala się jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy i kwoty 4200 zł brutto.

Do ustawy dodany jest załącznik zatytułowany: „Współczynniki pracy”, w którym określono „Grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku” i przynależne grupom „Współczynniki pracy”. W pkt 7 tabeli wskazano, że dla pielęgniarki z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położna z tytułem zawodowym magister położnictwa, która uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie

w ochronie zdrowia współczynnik pracy wynosi 1,06. Natomiast zgodnie z pkt 8 tabeli dla pielęgniarki albo położnej, 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 współczynnik ten wynosi 0,81. Do 22 czerwca 2021 r. współczynniki te wynosiły odpowiednio 1.05 dla pkt 7 i 0,73 dla punktu 8.

Słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że spór dotyczył tego, czy do powódek zastosowanie powinien mieć punkt 7 tabeli odpowiadający ich rzeczywistemu wykształceniu, czy pkt 8. Niezasadnie natomiast przyjął, że wykładnia ustawy z 8.06.2017 r. prowadzi do wniosku, iż współczynnik jest ściśle związany z rzeczywistym wykształceniem, a nie z kwalifikacjami wymaganymi na danym stanowisku przez podmiot zatrudniający. Sąd Rejonowy oparł się przy tym na błędnym założeniu jakoby kwalifikacje wymagane na określonym stanowisku w podmiotach leczniczych nie zostały nigdzie doprecyzowane, a ustawa z 8.06.2017 r. odnosi się nie do stanowisk a do wykształcenia. Dlatego podmiot leczniczy określając na danym stanowisku niższe niż posiadane przez pracownika, nie może jednostronnie ustalać wynagrodzenia zasadniczego. To wszystko doprowadziło Sąd Rejonowy do wniosku, że ustawodawca powiązał wynagrodzenie zasadnicze z wykształceniem.

Zdaniem Sądu Okręgowego, 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.

Nie ulega wątpliwości, że 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 (...) (...), poz. 1). Konstytucja nie wyklucza różnicowania wysokości minimalnego zatrudnienia, jeżeli przemawiają za tym szczególne 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^{3c} 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^{3c} § 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.

Jasne zatem jest, że analizowana ustawa tylko częściowo odnosi się do reguł ustalania minimalnego wynagrodzenia tj, że praca ma być wynagradzana godziwie w takim rozumieniu, iż wystarczy 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.

W konsekwencji nie sposób zgodzić się z Sądem Rejonowym, że współczynnik pracy określony w załączniku do ustawy z 8.06.2017 r. uzależniony jest od wykształcenia a nie wykształcenia wymaganego dla wykonywania pracy na danym stanowisku. To „wykształcenie wymagane” (kwalifikacje) nie ma charakteru dowolnego. Na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej zostało wydane Rozporządzenie 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 26 Załącznika precyzyjnie określono kwalifikacje niezbędne do zajmowania stanowiska pielęgniarki koordynującej i nadzorującej pracę innych pielęgniarek. Są to ujęte alternatywnie:

- tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo i rok pracy w szpitalu;
- tytuł 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 rok pracy w szpitalu;
- licencjat pielęgniarstwa i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej lub organizacji i zarządzania i 3 lata pracy w szpitalu;
- licencjat pielęgniarstwa i kurs kwalifikacyjny i 4 lata pracy w szpitalu.
- średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarstwa i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej lub organizacji i zarządzania i 5 lat pracy w szpitalu
- średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarstwa i kurs kwalifikacyjny i 7 lat pracy w szpitalu (w okresie przejściowym do 31.12.2020 r.).

A zatem, aby zajmować stanowisko pielęgniarki koordynującej nie jest wymagane posiadanie tytułu magistra pielęgniarstwa i tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej lub organizacji i zarządzania. Tytuł specjalisty wymagany jest po trzech latach pracy w szpitalu i posiadaniu licencjatu pielęgniarstwa lub po pięciu latach pracy w szpitalu i posiadaniu średniego wykształcenia medycznego w zawodzie pielęgniarstwa.

Dla porównania można odwołać się do stanowiska „specjalisty pielęgniarstwa”, które opisane jest w punkcie 32. W przypadku tego stanowiska jako najwyższe wymagane kwalifikacje wskazano **i** tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo **i** tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej lub organizacji i zarządzania lub innej dziedziny mającej zastosowanie w ochronie zdrowia oraz dwa lata pracy w szpitalu. Podobnie w punkcie 8 gdzie określono kwalifikacje przełożonej pielęgniarek i zastępcy przełożonej pielęgniarek. W odniesieniu do tego stanowiska najwyższymi kwalifikacjami są: tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwa **i** studia podyplomowe **lub** tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej lub organizacji i zarządzania lub innej dziedziny mającej zastosowanie w ochronie zdrowia oraz trzy lata pracy w szpitalu. A zatem sam tytuł magistra pielęgniarstwa nie wystarcza, konieczny jest tytuł specjalisty lub studia podyplomowe, w odróżnieniu od wymagań stawianych pielęgniarsce koordynującej.

W ocenie Sądu Okręgowego, niezależnie zatem jakich kwalifikacji wymaga pracodawca, współczynnik pracy winien odpowiadać tym wynikającym z wyżej cytowanego Rozporządzenia. Stanowiska zajmowane przez powódki nie wymagają posiadania i tytułu zawodowego magistra pielęgniarstwa i uzyskania tytułu specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia – pkt 7 załącznika do ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego (...) ale stanowisko wymagające **albo** tytułu specjalisty

w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia **albo** tytułu magistra pielęgniarstwa – punkt 8 załącznika do ustawy. W konsekwencji żądanie zastosowania współczynnika 1.05 a od 1 lipca 2021 r. 1,06 jest niezasadne.

Inne rozumienie ustawy prowadziłyby do nieuzasadnionego różnicowania wynagrodzeń w ramach jednego zakładu w oderwaniu od wykonywanych obowiązków na określonych stanowiskach. Pielęgniarki koordynujące tylko z tytułem magistra mogłyby otrzymywać niższe wynagrodzenie zasadnicze od tych, które dodatkowo posiadają tytuł specjalisty mimo, że wykonują taką samą pracę, po obliczeniu wzrostu ich wynagrodzenia z zastosowaniem niższego wskaźnika.

Sądowi Okręgowemu nie są znane regulacje prawne, które zobowiązywałyby pracodawcę do podnoszenia wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi, który uzupełniłby wykształcenie zdobywając np. tytuł magistra czy doktora niewymagany do zajmowania stanowiska. Zasadą winno być jednakowe wynagradzanie pracowników za pracę tej samej wartości u jednego pracodawcy. W judykaturze zwraca się uwagę na zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² KP)- tak wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2018 r. II PK 22/17 oraz usprawiedliwionych przyczyn różnicowania wynagrodzenia zasadniczego. W okolicznościach sprawy takie przyczyny nie występują.

W konsekwencji wyrok Sądu Rejonowego w punktach I i III podlegał zmianie, a powództwa oddalono na zasadzie art. 386 § 1 KPC, o czym rozstrzygnięto w punkcie 1 wyroku.

O kosztach postępowania przed Sądem Rejonowym orzeczono w punkcie 2, na zasadzie art. 98 KPC i 109 § 2 KPC. Zgodnie z poglądem orzecznictwa, w razie współuczestnictwa formalnego sąd może uwzględniając regulację z art. 109 § 2 KPC, obniżyć wynagrodzenie pełnomocnika, jeżeli przemawia za tym nakład pracy pełnomocnika, podjęte przez niego czynności oraz charakter sprawy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2015 r., III CZP 29/15, OSNC 2016/6/69). Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że podmiotowo-przedmiotowa kumulacja roszczeń oraz skorzystanie przez współuczestników sporu z pomocy jednego pełnomocnika powoduje obniżenie kosztów, zarówno indywidualnych, jak i publicznych (społecznych), a także przyczynia się do usprawnienia i przyspieszenia postępowania. W tej sytuacji dochodzi również do zmniejszenia nakładu pracy pełnomocnika oraz zaoszczędzenia jego czasu; nie musi on multiplikować wielu czynności procesowych, przygotowywać odrębnych pism procesowych, wносить oddzielnych środków odwoławczych. W każdym wypadku zachodzi więc konieczność rozważenia, czy koszty obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika powinny być zwrócone poszczególnym współuczestnikom w pełnej wysokości, czy jednak z pewną obniżką, uwzględniającą mniejszy nakład pracy pełnomocnika, podjęte przez niego czynności oraz charakter sprawy. W rezultacie Sąd Okręgowy uznał, że nakładowi pracy pełnomocnika pozwanego odpowiada połowa wynagrodzenia od każdej z powódek, które zasądzono biorąc pod uwagę stawki wynikające z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat z czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na zasadzie art. 102 KPC zw. z § 10 ust. 1 i § 9 ust. 1 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat z czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265) obciążając powódki częścią kosztów wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego tj. po 300 zł. od każdej z nich. W pozostałym zakresie odstąpiono od obciążania kosztami procesu uznając, że byłoby to niesprawiedliwe chociażby wskutek argumentacji przedstawionej przez Sąd I instancji odnośnie do roszczeń powódek i przekonania o jej słuszności.