

Sygnatura akt IV P 126/23

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 1 września 2023 r.

Sąd Rejonowy w O.IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: sędzia Tomasz Bulkowski

Ławnicy: J. P., R. M.

Protokolant: Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21-08-2023 r. w O.

sprawy z powództwa

1. J. T.

przeciwko W. w O.

o odszkodowanie, ustalenie

2. E. D.

przeciwko W. w O.

o odszkodowanie, ustalenie

ustala treść stosunku pracy łączącego J. T. i W. w O. w ten sposób, że ustala, iż zasadnicze wynagrodzenie za pracę powódki na dzień 31.05.2023r. wynosiło 7 305,00 zł brutto,

zasądza od W. w O. na rzecz powódki J. T. kwotę 21976,19 zł (dwadzieścia jeden tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt sześć 19/100 złotych) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 1 lipca 2021 r. do 28 lutego 2022r., z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 czerwca 2023r., do dnia zapłaty,

oddala powództwo J. T. w pozostałym zakresie;

zasądza od pozwanego na rzecz powódki J. T. kwotę 2880 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu - kosztów zastępstwa procesowego, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku, do dnia zapłaty;

nadaje wyrokowi w pkt 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8179,87 (osiem tysięcy sto siedemdziesiąt dziewięć 87/100 złotych);

ustala treść stosunku pracy łączącego E. D. i W. w O. w ten sposób, że ustala, iż zasadnicze wynagrodzenie za pracę powódki na dzień 31.05.2023r. wynosiło 7 305,00 zł brutto,

zasądza od W. w O. na rzecz powódki E. D. kwotę 21789,37 zł (dwadzieścia jeden tysięcy siedemset osiemdziesiąt dziewięć 37/100 złotych) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 1 lipca 2021 r. do 28 lutego 2022r., z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 czerwca 2023r., do dnia zapłaty,

oddala powództwo E. D. w pozostałym zakresie;

zasądza od pozwanego na rzecz powódki E. D. kwotę 2880 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu - kosztów zastępstwa procesowego, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku, do dnia zapłaty;

nadaje wyrokowi w pkt 7 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8007,03 (osiem tysięcy siedem 03/100 złotych);

odstępuje od obciążania pozwanego obowiązkiem zwrotu nieopłaconych kosztów sądowych.

Jolanta Przystek Tomasz Bulkowski Renata Michalska

Sygn. akt IV P 126/23

UZASADNIENIE

Powódka J. T., po ograniczeniu powództwa, domagała się:

ustalenia treści umowy o pracę łączącej ją z pozwanym W. w O., poprzez określenie wynagrodzenia zasadniczego powódki jako iloczynu współczynnika pracy odpowiedniego dla grupy 2 załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (w wysokości 1,29) 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” (tj. w chwili wnoszenia pozwu w wysokości 7 305,00 zł brutto),

zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 21 976,19 zł tytułem odszkodowania a naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu od dnia 1 lipca 2021r. do dnia 28 lutego 2022r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty 21 976,19 zł od dnia wniesienia pozwu, do dnia zapłaty

Powódka E. D., po ograniczeniu powództwa, domagała się:

ustalenia treści umowy o pracę łączącej ją z pozwanym W. w O., poprzez określenie wynagrodzenia zasadniczego powódki jako iloczynu współczynnika pracy odpowiedniego dla grupy 2 załącznika do ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (w wysokości 1,29) 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” (tj. w chwili wnoszenia pozwu w wysokości 7 305,00 zł brutto),

zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 21789,37 zł tytułem odszkodowania a naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu od dnia 1 lipca 2021r. do dnia 28 lutego 2022r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu, do dnia zapłaty

Powódki domagały się również zasądzenia na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku, do dnia zapłaty.

Uzasadniając dochodzone roszczenia powódki wyjaśniły, że pracują u pozwanego jako pielęgniarki odcinkowe na Oddziale (...)O.. Zatrudnionych jest tam 18 pielęgniarek i pielęgniarzy, z których czworo ma wykształcenie wyższe magisterskie oraz posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa. Powódka ma wykształcenie średnie. Wszystkie pielęgniarki i pielęgniarze, bez względu na wykształcenie mają ten sam zakres obowiązków, odpowiedzialności i

uprawnień, zaś ich wynagrodzenie różni się od siebie zasadniczo. Praca każdej z pielęgniarek i pielęgniarzy bez względu na wykształcenie niczym się nie różni. Nie ma czynności, której nie mogłyby wykonać powódki, a mogłyby pielęgniarki lub pielęgniarze z wyższym wykształceniem. Powódki z uwagi na bogate doświadczenie wielokrotnie nadzorowała, wspomagała i doksztalała młody personel z wykształceniem magisterskim.

Różnica w wysokości wynagrodzenia zasadniczego powódek a pielęgniarek z wyższym wykształceniem i specjalizacją, wynosi od lipca 2022 roku 1982 zł (5323 zł do 7305 zł). Od 1 lipca 2021r., do 30 czerwca 2022 r. różnica wynosiła 1705 zł (3772 zł do 5477 zł).

Powódki domagały się odszkodowań z tytułu nierównego traktowania od 1 lipca 2021r., do 28 lutego 2022r. Na dochodzone kwoty składało się zaniżone wynagrodzenie, w tym dodatek za godziny nocne, święta i dodatek stażowy.

Pozwany domagał się oddalenia obydwu powództw i zasądzenia na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Podnosił, że sam ustawodawca w ustawie z 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, uznał że osoby z wyższym wykształceniem medycznym są lepiej i efektywniej przygotowane do wykonywania zawodu. Dał temu wyraz w ramach przyznawania środków na wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym w placówkach medycznych.

Pozwany argumentował, że uzyskanie wyższego wykształcenia przekłada się na większy zakres uprawnień oraz obowiązków pielęgniarek. Tylko tacy pracownicy mogą być zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego i pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin tygodniowo. Pracownik z lepszymi kwalifikacjami wykonuje swoją pracę w sposób jakościowo lepszy, przynajmniej z założenia ma większą wiedzę pozwalającą na świadczenie pracy w bardziej efektywny sposób.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. T. zatrudniona jest w pozwanym W. w O. od dnia 12 marca 2007r., na stanowisku starszej pielęgniarki. Powódka początkowo pracowała w wymiarze 1/3 etatu, zaś od 1 czerwca 2007 r. na pełen etat.

(umowy k.1,8,9,15 części B akt osobowych)

J. T. w 1985 roku ukończyła naukę w Liceum Medycznym w O., zdała egzamin dojrzałości i uzyskała tytuł pielęgniarki. Posiada ona prawo wykonywania zawodu pielęgniarki w zw. z ukończeniem ww. szkoły średniej.

(świadcstwo dojrzałości, zaświadczenia o prawie wykonywania zawodu k.4-5, 6 A akt osobowych)

Powódka wcześniej pracowała u pozwanego jako pielęgniarka, w okresie od 1 sierpnia 1985r. do 28 lutego 1990r. Następnie, do 1 marca 1990r., zatrudniona była w Domu Pomocy Społecznej w J.. 1 października 1990r. J. T. awansowała tam na stanowisko starszej pielęgniarki, a stosunek pracy ustał z dniem 31 maja 2007r.

(świadcstwa pracy – k.3,3a części A akt osobowych)

Powódka od lutego 2017 roku była corocznie poddawana ocenie kwalifikacji zawodowych. Oceny dokonywała przełożona – pielęgniarka oddziałowa, która dwukrotnie oceniła ją na ocenę bardzo dobrą, najwyższą możliwą. W pozostałych przypadkach, spośród trzynastu ocenianych kryteriów, powódka uzyskiwała ocenę niższą – dobrą – jedynie za podnoszenie własnych kwalifikacji lub wiedzę specjalistyczną. Średnia ocen wynosiła w tych przypadkach 4,9 lub 4,84.

(oceny kwalifikacji zawodowych k.46,50,57,59,65,67,73B akt osobowych)

Powódka w trakcie zatrudnienia, w 2009 roku ukończyła kurs kwalifikacyjny i odbyła szkolenie z zakresu zabiegów resuscytacyjnych

(zaświadczenia o ukończeniu kursu i szkolenia k.16,18 część B akt osobowych)

Wynagrodzenie zasadnicze powódki od dnia 1 lipca 2021r. wyniosło 3772 zł, zaś od 1 lipca 2022 r. 5323 zł. Powódkę w lipcu 2022 r. poinformowano o zaliczeniu do 6 grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (dalej ustawa o najniższym wynagrodzeniu w podmiotach leczniczych)

(aneks k.66 68 części B akt osobowych)

Powódka E. D. zatrudniona jest w pozwanym W. w O. od dnia 15 sierpnia 1985r., na stanowisku pielęgniarki. Dnia 1 maja 1992 roku powódka awansowana została na stanowisko starszej pielęgniarki.

(umowa k.1B, wniosek i angaż k.30,31 B akt osobowych)

E. D. w 1985 roku ukończyła naukę w Z. im. Marii Skłodowskiej – Curie w O., zdała egzamin dojrzałości i uzyskała tytuł pielęgniarki. Posiada prawo wykonywania zawodu pielęgniarki w zw. z ukończeniem ww. szkoły średniej.

(świadcstwo dojrzałości, zaświadczenia o prawie wykonywania zawodu k.5-6, 7 A akt osobowych)

Powódka od lutego 2017 roku była corocznie poddawana ocenie kwalifikacji zawodowych. Oceny dokonywała przełożona – pielęgniarka oddziałowa, która trzykrotnie oceniła ją na ocenę bardzo dobrą, najwyższą możliwą. W pozostałych przypadkach, spośród trzynastu ocenianych kryteriów, powódka uzyskiwała ocenę niższą – dobrą – jedynie za podnoszenie własnych kwalifikacji lub wiedzę specjalistyczną. Średnia ocen wynosiła w tych przypadkach 4,9.

(oceny kwalifikacji zawodowych k.139,133,131,125, 123, 110, 105 B akt osobowych)

Powódka w trakcie zatrudnienia ukończyła trzy kursy specjalistycznych, kurs kwalifikacyjny oraz brała udział w szkoleniach i kursach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

(zaświadczenia o ukończeniu kursów i szkoleń – część B akt osobowych oraz k.33-)

Wynagrodzenie zasadnicze powódki od dnia 1 lipca 2021r. wyniosło 3772 zł, zaś od 1 lipca 2022 r. 5323 zł. Powódkę w lipcu 2022 r. poinformowano o zaliczeniu do 6 grupy zawodowej określonej w załączniku do ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (dalej ustawa o najniższym wynagrodzeniu w podmiotach leczniczych)

(aneks k.137, 132 B akt osobowych)

J. T. i E. D. wykonują pracę w (...) Oddziale O. pozwanego Szpitala. W oddziale tym zatrudnionych jest, łącznie z powódkami 18 pielęgniarek i pielęgniarzy, przy czym 3 osoby wykonują pracę w wymiarze 0,5 etatu. Osoby te zatrudnione są na stanowiskach pielęgniarek lub, tak jak powódki, starszych pielęgniarek. Jedna pielęgniarka pracuje na stanowisku pielęgniarki oddziałowej, kolejna na stanowisku jej zastępcy.

(niesporne – zestawienie k.67)

Pielęgniarki zatrudnione w (...)Oddziale, posiadające wykształcenie średnie lub wyższe licencjackie i nie posiadające specjalizacji, otrzymywały na dzień 23 czerwca 2023r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5323 zł. Zaliczone były do 6 grupy zawodowej wynikającej z załącznika do ustawy o najniższym wynagrodzeniu w podmiotach leczniczych. Pielęgniarkom z wykształceniem średnim lub wyższym licencjackim i posiadającym specjalizację przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze 5776 zł, a zaliczone były do grupy 5 wg załącznika. Takie samo wynagrodzenie miały pielęgniarki z wyższym wykształceniem magisterskim, bez specjalizacji.

Natomiast pielęgniarki/pielęgniarsz z tytułem magistra i specjalizacją zaliczone były do grupy 2, z wynagrodzeniem zasadniczym 7305 zł. Wpływu na wysokość wynagrodzenia nie miało zajmowane stanowisko. Powódki, zatrudnione na stanowiskach starszych pielęgniarek, zarabiała 5323 zł, podczas gdy osoby na stanowiskach pielęgniarek/pielęgniarszy nawet 7305 zł. Wysokość wynagrodzenia poszczególnych pielęgniarek/pielęgniarszy zależała tylko od posiadanego wykształcenia i specjalizacji.

Pracodawca nie wymagał, aby osoba zatrudniona na stanowisku pielęgniarki lub starszej pielęgniarki miała wykształcenie wyższe magisterskie i specjalizację. Na stanowisku starszej pielęgniarki wymagane było:

- średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka i 5 lat pracy w zawodzie, lub
- licencjat pielęgniarstwa i 3 lata pracy w zawodzie, lub
- tytuł zawodowy magistra w zawodzie, w którym może być uzyskiwany tytuł specjalisty w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjat pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka oraz 1 rok pracy w zawodzie, lub
- tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo i rok pracy w zawodzie.

Na stanowisku pielęgniarki zatrudnione mogły być natomiast osoby z tym samym wykształceniem jak wyżej, z tą różnicą, że nie musiały legitymować się żadnym doświadczeniem pracy w zawodzie.

(okoliczności niesporne – zestawienie k.67, wyjaśnienia strony pozwanej, załącznik do R o rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami z dnia 20 lipca 2011 r.)

Obowiązujący u pozwanego Regulamin Wynagradzania Pracowników przewidywał, że starsza pielęgniarka zaszeregowana jest w XIV kategorii, zaś pielęgniarka w kategorii XIII. Określone w Regulaminie miesięczne kwoty wynagrodzenia pracowników poszczególnych kategorii, po wejściu w życie ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, nie były na bieżącą dostosowywane do ustawy.

(okoliczności niesporne)

Wszystkie osoby pracujące w (...)Oddziale pozwanego na stanowiskach pielęgniarek i/lub pielęgniarszy miały ten sam zakres obowiązków. Nie różnił się również ich zakres uprawnień i odpowiedzialności. Personel pielęgniarstwa pracował w tym samym wymiarze (za wyjątkiem osób zatrudnionych na 0,5 etatu) i zastępował się przy wykonywaniu codziennych obowiązków. Na zmianie dziennej, od 7 do 19.00, pracowały trzy pielęgniarki/pielęgniarsz i oddziałowa, zaś na zmianie nocnej 2 pielęgniarki/pielęgniarsz. W czasie dyżuru dziennego pielęgniarki dzieliły się rolami, jedna z nich była tzw. pielęgniarką punktową, inna zabiegową, a trzecia pielęgniarką do obserwacji. Wykształcenie i posiadanie specjalizacji nie miało wpływu na obsadę poszczególnych ról, a personel pielęgniarstwa, wymieniał się rolami w kolejnych dniach.

Układając grafiki, czy też powierzając pielęgniarkom wykonanie określonych czynności, pracodawca nie brał pod uwagę wykształcenia ani stanowisk na których zatrudnione były poszczególne osoby. Nie było czynności, których nie mogły wykonać pielęgniarki z wykształceniem średnim, a które były zastrzeżone tylko dla pielęgniarek z tytułem magistra i specjalizacją. Nie obowiązywała zasada, że na dyżurze musi być osoba z wyższym wykształceniem i specjalizacją. Gdy na dyżur nie mogła się stawić pielęgniarka/pielęgniarsz z tytułem magistra i specjalizacją mogła być ona zastąpiona i była zastępowana przez pielęgniarkę z wykształceniem średni, w tym przez powódki.

Powódki wykonywały taką samą pracę i pracę o takiej samej wartości jak pozostali personel pielęgniarski pracujący w (...)Oddziale pozwanego Szpitala, w tym osoby z tytułem magistra i specjalizacją. Praca powódek nie była oceniana gorzej aniżeli praca pielęgniarek z wyższym wykształceniem i specjalizacją.

(zeznania świadków E. C. k.120-120v – e-protokół 01:05:21-01:19:00, A. J. k.120v-121 – e-protokół 01:21:45-01:26:30), B. G. k.121-121v – e-protokół 01:28:00 -01:37:24, W. S. k.121v-122 – e-protokół 01:38:42-01:49:30, M. L. k.122 – e-protokół 01:51:00 – 01:58:40, zeznania i wyjaśnienia powódek k.118v-119, 123v-124 – e-protokół 00:13:33 – 00:27:40, 02:26:30-02:42:30, ramowy zakres zadań i obowiązków k.65-66, grafiki czasu pracy k.68-79)

Pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie mogli być zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego oraz do pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym (po wyrażeniu zgody). Na oddziale powódek nie było nigdy potrzeby wprowadzenia dyżurów medycznych. W praktyce szpitala, w stosunku do pielęgniarek, takie rozwiązanie nigdy nie było stosowane.

(zeznania A. B. k.123, e-protokół 02:18:12-02:20:07)

Powódkom jako osobom zatrudnionym na stanowiskach starszych pielęgniarek i posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe były zlecane zadania związane z wprowadzaniem do pracy nowo zatrudnionych osób. Regulamin obowiązujący u pozwanego przewidywał, że czynności te mogły wykonywać starsze pielęgniarki z 5 letnim doświadczeniem. Zadania te nie były zlecane osobom z tytułem magistra i specjalizacją, jeśli nie posiadały wymaganego doświadczenia.

(zeznania W. S. k.121v e-protokół 01:42:44-01:45:00, E. C. k.120v – e-protokół 01:17:48-01:19:19, M. L. k.122 - e-protokół 01:54:20-01:56:42)

Personel pielęgniarski posiadający tytuł magistra i specjalizację od 1 lipca 2021r. do 30 czerwca 2022r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5478 zł. Powódki w tym okresie pobierały wynagrodzenie zasadnicze 3772 zł. Na skutek różnicy w wynagrodzeniu, w okresie od 1 lipca 2021r. do końca lutego 2022r. powódka J. T. zarobiła mniej o 21 976,19 zł, przy czym 13 640 zł to różnica w wynagrodzeniu zasadniczym, zaś pozostała kwota, wynika z różnicy w dodatku za pracę w porze nocnej, dodatku za pracę w niedziele i święta oraz dodatku stażowego.

(okoliczności niesporne – nie kwestionowane przez stronę pozwaną, zarządzenie nr (...) k.60)

Różnica w wysokości wynagrodzenia jakie otrzymała E. D. w okresie od 1 lipca 2021r. do 28.02.2022r., a tym, jakie przysługiwałoby jej gdyby wynagrodzenie zasadnicze ustalono w wysokości 5478 zł, wynosiła 21 789,37 zł. Kwota ta, podobnie jak w przypadku J. T., wynika z różnicy w dodatku stażowym oraz dodatkach za pracę w nocy oraz w niedziele i święta.

(okoliczności niesporne – nie kwestionowane przez stronę pozwaną)

Ustalony stan faktyczny nie był sporny jeśli chodzi o poziom wynagrodzeń powódek i pozostałych pielęgniarek/pielęgniarzy pracujących w (...)Oddziale pozwanego szpitala. Pozwany nie kwestionował również różnicy pomiędzy wynagrodzeniem wypłaconym powódkom w okresie od lipca 2021r. do końca lutego 2022r. a tym jakie otrzymałyby, gdyby ich wynagrodzenie zasadnicze ustalono na tym samym poziomie jak pielęgniarek z tytułem magistra i specjalizacją, to jest 5478 zł.

Pomiędzy stronami nie było też w zasadzie sporu, co do tego, że zakres obowiązków pielęgniarek z wykształceniem średnim bez specjalizacji był taki sam jak tych z tytułem magistra i specjalizacją. Przyznała to wprost przełożona powódek – oddziałowa E. C., wskazując, że „jeśli chodzi o wykonywanie zabiegów, zastrzyków, pracy przy pacjencie, to nie było różnicy w zadaniach zlecanych im (powódkom) i innym koleżankom z wyższym wykształceniem” (k.120v – e-protokół 01:05:21-01:10:50). Wszyscy przesłuchani świadkowie, którzy znali pracę powódek, potwierdzili że nie

wykonywały obowiązków gorzej od pielęgniarek z wyższym wykształceniem i specjalizacją, że „wszyscy na oddziale mamy taki sam zakres odpowiedzialności” (zeznania E. C. - k.120v – e-protokół 01:14:30-01:17:00), że praca powódek nie różni się od pracy pielęgniarek z tytułem, że pielęgniarki wymieniają się na stanowiskach i nikt nie zwraca uwagi, na wykształcenie (zeznania B. G. k.121 – e-protokół 01:28:00-01:35:00). Pielęgniarkom z wyższym wykształceniem nie były zlecane zadania bardziej odpowiedzialne, a zadania wszyscy mają takie same (zeznania W. S. k.121v-122 e-protokół - 01:38:42- 01:49:00).

Pozwany podnosił, że mimo tego, że personel pielęgniarski ma taki sam zakres obowiązków, to praca pielęgniarek/pielęgniarzy z tytułem magistra i specjalizacją jest inna, lepsza pod względem jakości. Okoliczności te nie zostały w żaden sposób udowodnione, a pozwany nie podjął nawet próby uprawdopodobnienia tej tezy.

Zastępca dyrektora pozwanego wskazywała na prowadzenie przez pielęgniarki ze specjalizacją psychoterapii i rehabilitacji psychiatrycznej pacjentów (k.124). Nie potwierdził tego jednak żaden ze świadków, w szczególności W. S., który według pozwanego zwracał uwagę na powyższe w czasie negocjacji ze związkami zawodowymi. Pozwany nie wskazał jakie techniki psychoterapeutyczne stosowały pielęgniarki z wyższym wykształceniem i specjalizacją. Brak też dowodów, aby powszechna technika psychoterapeutyczna opierająca się na rozmowie terapeutycznej z pacjentem, prowadzona przez powódki stała na niższym poziomie aniżeli stosowana przez pielęgniarki z wyższym wykształceniem i specjalizacją.

Kwestia wykonywania badań fizykalnych przez pielęgniarki magistrów ze specjalizacją, na które zwracał uwagę dyrektor pozwanego, nie została udowodniona. W. S., czyli pielęgniarz posiadający wyższe wykształcenie i specjalizację, zaprzeczył aby jego praca różniła się od pracy powódek. Powódka E. D. wskazała, że badania fizykalne pozostają w gestii lekarzy, podobnie jak wypisywanie leków. W świetle ramowego zakresu zadań, obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pielęgniarki odcinkowej w W. w O. (k.65-66), z którego wynikało, że pielęgniarki pod żadnym pozorem nie wolno było podawać chorym leków na własną odpowiedzialność, bez pisemnego zlecenia lekarza (§6), zeznania te jawiły się wiarygodnie. Samodzielnie udzielać pierwszej pomocy pielęgniarki – bez względu na poziom wykształcenia - mogły tylko w sytuacji nagłego pogorszenia się stanu zdrowia pacjenta (§9 ust.4). Uwzględniając przytoczone zapisy ramowego zakresu obowiązków, sąd nie uznał za wiarygodne twierdzeń, że pielęgniarki z wyższym wykształceniem i specjalizacją, zatrudnione na stanowisku pielęgniarki, czyli co do zasady nie posiadające dużego doświadczenia, mogły dokonywać badań fizykalnych pacjentów, które wykorzystywane byłyby w leczeniu.

Sąd nie podważa wiarygodności zeznań świadków (przede wszystkim E. C.) odnoszących się do opracowywania programów profilaktycznych. Istotne jednak jest, co przyznała świadek (k.120) i dyrektor pozwanego (k.124), że wykształcenie pielęgniarek nie miało wpływu na przygotowywanie programów profilaktycznych, albowiem do ich tworzenia nie było wymagane magisterium ani specjalizacja. Decydujące było zaangażowanie personelu pielęgniarskiego.

Odnośnie pracy w tzw. Centrum zważyć po pierwsze trzeba, że zostało ono uruchomione dopiero w listopadzie 2022r. Po drugie nie wykazał pozwany, że wymagane było w tym przypadku wyższe wykształcenie i specjalizacja. Trudno ustalić nawet w oparciu o jakie akty prawne, czy też umowy łączące pozwanego np. z NFZ, sformułowano takie wymaganie. Pozwany w odpowiedzi na pozew nie zwracał uwagi na te okoliczności, a pojawiły się one dopiero w toku rozprawy. Twierdzenia pozwanego, jakoby do pracy w Centrum wymagane było wyższe wykształcenie, były sprzeczne z zeznaniami świadków (W. S., B. G.), według których do pracy w Centrum wyznaczane były też osoby ze średnim wykształceniem. Świadek B. G., której wykształcenie nie jest uznawane za wyższe wykształcenie medyczne była kierowana do pracy w Centrum. Wskazać dodatkowo trzeba, że praca w Centrum K.miała marginalne znaczenie, skoro świadek W. S., jako jedna z zaledwie kilku osób z wyższym wykształceniem, zatrudnionych w (...)Oddziale, w przeciagu kilku miesięcy jedynie raz schodził tam do pracy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa, co do zasady, zasługiwały na uwzględnienie.

Podstawą dochodzenia przez powódki obydwu roszczeń sformułowanych w pozwach było naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania. Przed przejściem do wyjaśnienia przyczyn uwzględnienia powództw (niemal w całości) należy poczynić kilka uwag natury ogólnej dotyczących tej zasady.

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąca rozwinięcie zakazu dyskryminacji, zawarta została w art.18^{3c}§1 Kp. Zgodnie z tym przepisem pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pojęcie wynagrodzenia obejmuje przy tym wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Ustawodawca posłużył się pojęciem pracy jednakowej i pracy o jednakowej wartości. Zgodnie z definicją ustawową (§3 ww. artykułu), 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.

Pojęcie pracy jednakowej nie zostało zdefiniowane w ustawie, natomiast w orzecznictwie (wyr. SN 18.9.2008 r., II PK 27/08) wskazuje się, że jest to praca taka sama pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości. Kryterium pomocnym przy ustalaniu czy pracownicy wykonują jednakową pracę może być zajmowane stanowisko. Niemniej jednak praca osób zatrudnionych na tym samym stanowisku nie musi być pracą jednakową, jeżeli będzie różnić się co do ilości i jakości (wyr. SN z 7.3.2012 r., II PK 161/11).

Istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu w sprawach naruszenia zasady równego wynagradzania ma rozkład ciężaru dowodu. Pracownik ma obowiązek przynajmniej uprawdopodobnić, że był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości. Pracodawcę obciąża natomiast ciężar wykazania, że nierówne traktowanie – o ile wystąpiło – było spowodowane zastosowaniem obiektywnego kryterium.

W realiach niniejszej sprawy, nie budziło wątpliwości, że wynagrodzenie pielęgniarek i pielęgniarzy zatrudnionych u pozwanego i wykonujących pracę na tym samym oddziale co powódki, znacząco się różniło. Wynagrodzenie zasadnicze powódek, zatrudnionych na stanowiskach starszych pielęgniarek wynosiło 5323 zł. Osoby pracujące na stanowiskach nawet niższych, bo pielęgniarek, otrzymywały natomiast nawet 7305 zł wynagrodzenia zasadniczego.

Rozważania dotyczące tego, czy powódki wykonywały pracę jednakową lub pracę jednakowej wartości jak pielęgniarki z którymi się porównywały, rozpocząć należy od ustalenia wykształcenia jakiego pracodawca wymagał od osób zatrudnionych na tych stanowiskach. Kwestia ta uregulowana została w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. Rozporządzenie to obowiązywało do dnia 4 września 2023r.

Na stanowisku starszej pielęgniarki, zgodnie z ww. rozporządzeniem, wymagane było średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka i 5 lat pracy w zawodzie, lub licencjat pielęgniarstwa i 3 lata pracy w zawodzie, bądź tytuł zawodowy magistra w zawodzie, w którym może być uzyskiwany tytuł specjalisty w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjat pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka oraz 1 rok pracy w zawodzie lub tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo i rok pracy w zawodzie (pkt 34 załącznika do Rozporządzenia).

Na stanowisku pielęgniarki zatrudnione mogły być natomiast osoby z tym samym wykształceniem jak wyżej, z tą różnicą, że nie musiały legitymować się doświadczeniem pracy w zawodzie (pkt 36 załącznika do Rozporządzenia).

Podsumowując, stwierdzić trzeba, że osoba zatrudniona u pozwanego na stanowisku pielęgniarki musiała mieć co najmniej średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka. Na tym stanowisku mogła oczywiście pracować osoba z wyższym wykształceniem, lecz nie było ono wymagane. Porównanie stanowisk, wykształcenia i wynagrodzeń pielęgniarek i pielęgniarzy zatrudnianych przez pozwanego w (...)Oddziale (k.67), wskazuje że powódki zatrudnione na stanowiskach wyższych, wymagających legitymowania się doświadczeniem zawodowym (różnym w zależności od wykształcenia), zarabiały znacznie mniej aniżeli osoby zatrudnione na stanowiskach niższych (pielęgniarka i pielęgniarz). Kryterium decydującym o wysokości wynagrodzenia było wykształcenie posiadane przez poszczególnych pracowników, mimo że wykonywały prace na stanowiskach, na których pracodawca nie wymagał takiego wykształcenia.

Wykształcenie posiadane przez poszczególnych pracowników może oczywiście i z reguły powinno, być przesłanką różnicowania wynagrodzenia, niemniej jednak musi ono stanowić cechę istotną z punktu widzenia wykonywanych obowiązków pracowniczych. Sam fakt posiadania tytułu magistra nie uprawnia do wyższego wynagrodzenia, jeżeli pracownicy o różnym poziomie wykształcenia wykonują pracę jednakową (pod względem ilości i jakości) lub pracę o jednakowej wartości.

Dowody zgromadzone w sprawie potwierdziły, że wszystkie osoby zatrudnione u pozwanego na stanowiskach pielęgniarek i/lub pielęgniarzy miały ten sam zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności. Pracowały w tym samym wymiarze czasu pracy i często zastępowały się. Pracodawca układając grafiki, czy też powierzając pielęgniarkom wykonanie określonych czynności, nie brał pod uwagę ich wykształcenia. Przyznała to wprost położona powódek – oddziałowa E. C., a także koleżanka (B. G. k.121 – e-protokół 01:28:00-01:35:00) i kolega (zeznania W. S. k.121v-122 e-protokół - 01:38:42- 01:49:00)z pracy. Podsumowując, praca powódek jeśli chodzi rodzaj, ilość, zakres obowiązków i kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku była jednakowa jak praca pielęgniarek z wyższym wykształceniem i specjalizacją, pobierających wynagrodzenie zasadnicze wyższe o niemal 2000zł.

Uwzględniając powyższe, pozwany domagając się oddalenia powództwa, powinien wykazać, że wykształcenie poszczególnych pielęgniarek/pielęgniarzy było cechą relewantną przy udzielaniu świadczeń medycznych.

Pozwany argumentował, że praca pielęgniarek z wyższym wykształceniem oraz specjalizacją była jakościowo lepsza aniżeli praca pielęgniarek nie posiadających takiego wykształcenia, w tym powódek. Okoliczności te nie zostały udowodnione.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło prowadzenia przez pielęgniarki z tytułem magistra i specjalizacją psychoterapii i rehabilitacji psychiatrycznej pacjentów (k.124).

Twierdzenia pozwanego co do lepszej jakości pracy opierały się na założeniu, że osoby z wyższym wykształceniem i specjalizacją miały znacznie większą wiedzę teoretyczną, którą mogły wykorzystać w praktyce. Oczywiście trudno odmówić racji tezie o szerszej wiedzy teoretycznej posiadanej przez pielęgniarki z wyższym wykształceniem i specjalizacją w porównaniu z pielęgniarkami mającymi wykształcenie średnie medyczne. Istotne dla rozstrzygnięcia nie było jednak wykazanie posiadania szerszej wiedzy teoretycznej, lecz udowodnienie, że wiedza ta była w praktyce wykorzystywana, co przekładało się na ilość i/lub jakość pracy. Dowodów na powyższe nie zaoferowano.

Kolejnymi okolicznościami, które według pozwanego miały uzasadniać różnice w wynagradzaniu powódek i pielęgniarek z wyższym wykształceniem oraz specjalizacją, był większy zakres uprawnień oraz obowiązków tych

ostatnich. Tylko pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie mogli być zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego oraz do pracy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym (po wyrażeniu zgody). Znow jednak powtórzyć trzeba, że były to dodatkowe obowiązki i uprawnienia czysto teoretyczne, które nie miały praktycznego znaczenia. Po pierwsze, świadek A. B. (k.123 e-protokół 02:18:12-02:20:07) przyznał, że na oddziale powódek nie było potrzeby wprowadzenia dyżurów medycznych, a nawet, że nigdy w praktyce w stosunku do pielęgniarek takie rozwiązanie nie było stosowane. Po drugie, pozwany nie wykazał, aby którakolwiek z pielęgniarek z wyższym wykształceniem wyraziła zgodę na pracę w wymiarze wyższym aniżeli przeciętnie 48 godzin na tydzień i właśnie dlatego była lepiej wynagradzana. Po trzecie wreszcie, w czasie epidemii COVID 19, czyli w okresie objętym pozwem, obowiązujące przepisy dopuszczały pełnienie dyżurów medycznych przez osoby z wykształceniem średnim (zeznania dyrektora pozwanego D. D. k.124).

Stwierdzić trzeba zatem, że wykazywanie czysto teoretycznych uprawnień i obowiązków pielęgniarek z wyższym wykształceniem i specjalizacją nie mogło wpłynąć na rozstrzygnięcie sprawy, gdyż pracownice te w praktyce nigdy nie korzystały z tychże uprawnień i nie musiały wykonywać obowiązków w większym zakresie aniżeli powódki. Dotyczy to również możliwości wystawiania recept przez pielęgniarki z wyższym wykształceniem i specjalizacją. Pracodawca zatrudnił te osoby często na stanowiskach niższych aniżeli powódki, a zatem nie wymagał od nich takich uprawnień, a nawet doświadczenia zawodowego, jakie musiały posiadać powódki pracując na stanowiskach starszych pielęgniarek.

Uwagę warto tutaj zwrócić na to, że powódki – mimo braku wyższego wykształcenia i specjalizacji, posiadały w praktyce szerszy zakres uprawnień, aniżeli ich koleżanki i kolega z wyższym wykształceniem oraz specjalizacją. Mianowicie powódki z racji posiadanego doświadczenia zawodowego, mogły wdrażać do pracy nowo zatrudnione osoby i czynności te faktycznie wykonywały. Regulamin obowiązujący u pozwanego przewidywał bowiem, że „nowego pracownika może wprowadzać starsza pielęgniarka, która ma 5 lat stażu pracy” (zeznania W. S. k.121v e-protokół 01:42:44-01:45:00). Pielęgniarka oddziałowa E. C. przyznała, że mogło się zdarzać, iż powódkom była zlecana opieka nad nowo zatrudnionymi pielęgniarkami (k.120v – e-protokół 01:17:48-01:19:19). Wprost potwierdziła to M. L. (k.122, - e-protokół 01:54:20-01:56:42).

Skonstatować wobec tego trzeba, że w praktyce to kompetencje powódek były szersze aniżeli ich koleżanek i kolegi posiadających wyższe wykształcenie i specjalizację, a nie mających odpowiedniego doświadczenia.

W toku rozprawy pozwany dodatkowo podnosił, że pielęgniarki z wyższym wykształceniem i specjalizacją mogły wykonywać badania fizykalne oraz wykonywać pracę w tzw. Centrum. Pielęgniarki z wyższym wykształceniem z reguły też przygotowywać miały programy profilaktyczne.

Sąd zwrócił już uwagę, że wykonywanie badań fizykalnych nie zostało udowodnione, podobnie jak wymóg posiadania wyższego wykształcenia, aby móc pracować w Centrum K.. Wykształcenie pielęgniarek nie miało też wpływu na przygotowywanie programów profilaktycznych, albowiem do ich tworzenia nie było wymagane magisterium ani specjalizacja. Nie może być zatem mowy o wykonywaniu przez pielęgniarki z wyższym wykształceniem i specjalizacją większego katalogu obowiązków, co uzasadniać miałyby różnice w wysokości wynagrodzenia.

Analiza materiału dowodowego oraz twierdzeń pozwanego zawartych w odpowiedzi na pozew i przedstawionych na rozprawie, wskazuje, że jedynym powodem zróżnicowania wynagrodzenia powódek i pielęgniarek z wykształceniem wyższym i specjalizacją, była interpretacja ustawy z 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Pozwany uznał, że ustawa uzależnia wysokość najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników medycznych od posiadanego przez nich wykształcenia, nie zaś od wykształcenia wymaganego na stanowisku na którym zatrudniony jest dany pracownik.

Wyjaśniając motywy, którymi kierował się dokonując takiej interpretacji, pozwany wskazywał na uzasadnienie ustawy, z którego wynika, że jej celem było premiowanie i promowanie kadry medycznej o wyższych kwalifikacjach. Zapisy ustawy promują jednak taką kadre, czego dowodem jest różnicowanie poziomu wynagrodzenia minimalnego w zależności od wykształcenia wymaganego na tych stanowiskach. Oczywistym jest, że osoby z wykształceniem

średnim medycznym nigdy nie będą mogły być zaliczone do grupy pracowników, od których wymaga się wyższego wykształcenia. Chcąc zatem awansować i nabyć prawo do wyższego wynagrodzenia, muszą podnosić wykształcenie.

Przy jasnych i nie budzących wątpliwości zapisach ustawy, odwoływanie się do zamiaru ustawodawcy jest chybione. Nawet jeśli uzasadnienie projektu ustawy wskazuje jak jej autor rozumiał określony zapis, to dokonując jego wykładni, sąd nie może nadać mu takiego znaczenia, jeżeli wykładnia językowa prowadzi do odmiennych wniosków, które nie budzą wątpliwości. Decydującym nie jest to, co ustawodawca chciał napisać, albo myślał, że napisał, lecz to co faktycznie znalazło się w treści ustawy.

W załączniku do przywoływanej ustawy, określającym tzw. współczynnik pracy, od którego zależy wysokość wynagrodzenia zasadniczego, grupy zawodowe podzielone zostały według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku. Pojęciem wymaganego wykształcenia ustawodawca wielokrotnie posługiwał się w ww. załączniku.

Kwalifikacje wymagane na poszczególnych rodzajach stanowisk określone zostały w powoływanym już wcześniej rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. Wykształceniem wymaganym na stanowisku pielęgniarki jest wykształcenie średnie medyczne, natomiast w przypadku starszej pielęgniarki, dodatkowo legitymowanie się odpowiednim doświadczeniem, różnym w zależności od posiadanego wykształcenia. W ocenie sądu nie może budzić wątpliwości, że pod pojęciem wymaganego wykształcenia rozumieć należy wykształcenie minimalne, jakie musi mieć osoba zatrudniana na danym stanowisku. Pozwany na tych samych stanowiskach zatrudniał osoby z różnym wykształceniem. Nie można jednak uznać, aby pojęcie wymaganego wykształcenia – w przypadku tego samego stanowiska – oznaczało różny poziom wykształcenia, w zależności od tego jakie wykształcenie ma osoba zatrudniana na danym stanowisku.

Ustawodawca w ustawie o najniższym wynagrodzeniu w podmiotach leczniczych nie posługuje się w ogóle pojęciem wykształcenia posiadanego przez pracownika zatrudnionego na danym stanowisku. Wprost natomiast wysokość współczynnika pracy uzależnia od wykształcenia wymaganego na zajmowanym stanowisku. Dla sądu oczywistym jest, że interpretacja ustawy przedstawiona przez pozwanego nie jest prawidłowa.

Zastosowanie jej oznaczałoby całkowite pominięcie użytego wielokrotnie sformułowania „wymaganego” i prowadziłoby do niepożądanych skutków. Pracownik nie miałby motywacji aby chcieć awansować na wyższe stanowisko, z czym z reguły wiąże się większa odpowiedzialności i wyższe wynagrodzenie. Po uzyskaniu wykształcenia wyższego i specjalizacji pielęgniarka zatrudniona na najniższym stanowisku (pielęgniarki) automatycznie zaliczana byłaby do grupy drugiej według ustawy o najniższym wynagrodzeniu w podmiotach leczniczych, czyli tej samej, w której jest zastępca kierownika do spraw pielęgniarstwa. Jej minimalne wynagrodzenie zasadnicze byłoby wyższe aniżeli lekarza, czy lekarza dentysty bez specjalizacji, którego zakres uprawnień i odpowiedzialności jest zdecydowanie większy aniżeli pielęgniarki.

Oczywiście ustawa ta określa minimalne wynagrodzenie za pracę, jednak w praktyce niewiele podmiotów leczniczych stać na to, aby pielęgniarkom z grupy 2, zajmującym stanowiska na których trzeba wykazać się wykształceniem wyższym i specjalizacją, podwyższyć wynagrodzenie w stosunku do wynikającego z ustawy. Rację bytu traciłoby też wówczas rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami. Skoro bowiem awans płacowy zależy od posiadanego wykształcenia a nie zajmowanego stanowiska i wymaganego na nim wykształcenia, to określanie wymogów wykształcenia jakie musi spełniać osoba zatrudniana na danym stanowisku, wydaje się zbyteczne.

Takie rozumienie przepisów ustawy prowadzi w końcu do patologicznych, sytuacji. Osoby zatrudnione na stanowiskach wyższych otrzymują wynagrodzenie znacznie niższe od koleżanek na niższych stanowiskach,

lecz posiadających magisterium i specjalizację. W skrajnych przypadkach przełożona pielęgniarek, ze średnim wykształceniem i specjalizacją, miałyby prawo do znacznie niższego wynagrodzenia zasadniczego aniżeli jej np. nowo zatrudniane podwładne, pracujące na stanowiskach pielęgniarek, nie posiadające doświadczenia lecz mające tytuł magistra i specjalizację.

Sąd Najwyższego wielokrotnie zwracał uwagę, że przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe konieczne jest wykazanie, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom (wyrok SN z 22.2.2007 r., I PK 242/06, wyrok SN z 28.4.2010 r., II PK 324/09, wyrok SN z 21.03.2019 r., II PK 314/17). Trybunał Sprawiedliwości UE już w wyroku z 17.10.1989r. w sprawie Danfoss (sygn. akt 109/88) wskazał, że różnicując wynagrodzenia, pracodawca może odwołać się do kryterium wykształcenia, ale poprzez wykazanie, że ma ono znaczenie dla wykonywania konkretnych zadań, które są powierzone pracownikowi.

Pozwany w niniejszej sprawie nie wykazał, aby dodatkowe kwalifikacje formalne pielęgniarek (wyższe wykształcenie magisterskie i specjalizacja) przełożyły się na różny sposób wykonywania pracy w porównaniu z pracą powódek. Tym samym nie udowodnił, aby istniały podstawy znacznego różnicowania wynagrodzenia tych pracowników. Pracodawca naruszył tym samym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Zgodnie z art.18§3 Kp postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Nie budzi wątpliwości w doktrynie i orzecznictwie (wyrok SN z 22.02.2007 r., I PK 242/06, wyrok SN z 17.04.2018 r., II PK 37/17), że pracownik w stosunku do którego naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu może wystąpić z powództwem opartym na art.189Kpc w zw. z art.18§3Kp o ustalenie treści stosunku pracy, w tym wypadku w zakresie dotyczącym wysokości wynagrodzenia. Powierzenie tej kompetencji sądowi stanowi wyjątek od zasady kształtowania treści stosunku pracy przez same strony lub przez przepisy prawa.

Sąd Najwyższy w powołanym już wyroku z 22.02.2007r. (sygn. akt I PK 242/06) wyjaśnił, że rozstrzygnięcie sądu pracy zastępujące postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminującego (art. 18 § 3 in fine Kp) może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. W przypadku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości (zwłaszcza po rozwiązaniu stosunku pracy) pracownik może dochodzić odszkodowania w wysokości różnicy między wynagrodzeniem, jakie powinien otrzymywać bez naruszenia zasady równego traktowania a wynagrodzeniem rzeczywiście otrzymanym (art. 18^{3d} Kp).

Powódki wykonywały jednakową pracę jak pielęgniarki/pielęgniarsz z tytułem magistra i specjalizacją, których wynagrodzenie zasadnicze na dzień wnoszenia pozwu wynosiło 7305 zł. Chcąc przywrócić zasadę równego traktowania, wynagrodzenie powódek należało ustalić na tym samym poziomie, jak pracowników wynagradzanych najwyżej, a wykonujących jednakową pracę, czyli na kwotę 7305 zł.

Nie zasługiwało natomiast na uwzględnienie żądanie ustalenia wynagrodzenia zasadniczego powódek jako iloczynu współczynnika pracy odpowiedniego dla grupy 2 załącznika do ustawy z 8 czerwca 2017r. o najniższym wynagrodzeniu w podmiotach leczniczych i kwoty przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie. Powódki nie spełniały i nie spełniają warunków pozwalających zaliczyć je do 2 grupy wg ww. ustawy. Na stanowiskach tych jest wymagane wyższe wykształcenie i specjalizacja, a powódki warunków tych nie spełniają.

Pielęgniarki/pielęgniarsza z wyższym wykształceniem i specjalizacją pracodawca zaliczył wprawdzie do 2 grupy, jednak zdaniem sądu, zgodnie z postanowieniami ustawy, nie musiał tego robić, jeżeli nie wymagał od nich wykształcenia magisterskiego i specjalizacji. Pracodawca, zachowując zasadę równego traktowania w zatrudnieniu będzie mógł tak

zorganizować pracę, przekazać dodatkowe obowiązki, aby pracownicy z wyższym wykształceniem i specjalizacją nie wykonywali jednakowej pracy lub pracy o jednakowej wartości jak powódki.

Ustalenie, że powódki są zaliczone do 2 grupy zgodnie z załącznikiem do powołanej ustawy, byłoby wprost sprzeczne z tym aktem prawnym. Mogłoby też prowadzić do naruszania zasady równego traktowania w stosunku do nowo zatrudnianych pracowników posiadających takie kwalifikacje jak powódki. Pracodawca – po uwzględnieniu roszczenia – musiałby corocznie podwyższać wynagrodzenie powódek jak pracownikom zaliczonym do grupy 2, a nie chcąc naruszać zasady równego traktowania w zatrudnieniu waloryzować również wynagrodzenia innych pielęgniarek z wykształceniem średnim, które nigdy nie mogłyby być zaliczone do 2 grupy określonej w załączniku do ustawy.

Roszczenia odszkodowawcze sformułowane przez powódki okazały się zasadne w całości. Powódki nie podnosiły, aby nierówne traktowanie w zakresie wynagrodzenia wynikało z kryteriów dyskryminacyjnych o których mowa w art.18^(3a)§1Kp. W przypadku niedyskryminacyjnego charakteru nierównego traktowania roszczenie o odszkodowanie znajduje podstawę w art. 471K.c. w zw. z art.300K.p. Ugruntowany jest pogląd, iż dla żądań zapłaty odszkodowania z tytułu tzw. „zwykłego” nierównego traktowania właściwy jest reżim ogólnej odpowiedzialności kontraktowej (wyrok SN z 17.04.2018 r., II PK 37/17, wyrok SN z 18.09.2014 r., III PK 136/13). Obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej – nienależyte wykonanie zobowiązania.

Nienależyte wykonanie zobowiązania przez pozwanego nie było następstwem okoliczności, za które nie ponosiłby on odpowiedzialności. Pozwany jest dużym pracodawcą, posiadającym odpowiednie służby kadrowe i księgowo oraz obsługę prawną. Pozwany miał świadomość, że personel pielęgniarski w (...)Oddziale wykonuje jednakową pracę. Powinien liczyć się z tym, że znacznie różnicując wynagrodzenie pielęgniarek za wykonywanie tej samej pracy, zobowiązany będzie naprawić szkodę spowodowaną nierównym traktowaniem.

Nie podjął działań, które doprowadziłyby do takiego podzielenia obowiązków, aby pewne czynności wykonywały pielęgniarki z wyższym wykształceniem i specjalizacją, z czym łączyłaby się także ich większa odpowiedzialność. Pielęgniarki te nie zostały też awansowane na stanowiska, na których wymagana byłaby specjalizacja i wyższe wykształcenie – np. specjaliści pielęgniarki (pkt 32 załącznika do Rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami z dnia 20 lipca 2011 r.). Musiałoby się to oczywiście wiązać z faktyczną zmianą zakresu obowiązków. Sama zmiana nazwy stanowiska bez zmiany rodzaju obowiązków nie oznaczałaby, że pracownicy wykonywali różną pracę.

Konkludując, sąd doszedł do przekonania, że pozwany wykonując wynikający z umowy o pracę obowiązek przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie zachował należytej staranności, na skutek czego w okresie od 1 lipca 2021r. do 28 lutego 2022r. otrzymały wynagrodzenie niższe o 21976,19 zł (J. T.) i 21789,37 zł (E. D.). Dlatego też zasądzono od pozwanego na rzecz powódek dochodzone kwoty główne.

Oddaleniu w części podlegało roszczenie o odsetki ustawowe za opóźnienie. Powódki domagały się odsetek od dnia złożenia powództw. Nie wykazały jednak, by przed wystąpieniem na drogę sądową wzywały pozwanego do zapłaty odszkodowań z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Termin spełnienia świadczenia o odszkodowanie nie był oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, wobec czego, stosownie do art.455Kc w zw. z art.300 Kp świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Odsetki ustawowe za opóźnienie mogły być zatem zasądzone od następnego dnia po doręczeniu pozwanemu odpisów pozwów, w których skonkretyzowane zostały roszczenia powódek. Przed tym dniem nie mogło być mowy o opóźnianiu się pozwanego ze spełnieniem roszczenia (art.481§1Kc), skoro nie wiedział o jego istnieniu.

Stosownie do art.477²§1k.p.c. wyrokowi w części uwzględniającej powództwo każdej z powódek o odszkodowanie, nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach procesu stanowił art.98§1,1¹ i 3 Kpc. Powódki wygrały proces, a w jego toku poniosły koszty zastępstwa procesowego ustalone od wartości przedmiotu sporu w zakresie roszczenia o odszkodowanie (§9ust.1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – 2700 zł) oraz na podstawie §9 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia w zakresie roszczenia o ustalenie – 180 zł. Brak było okoliczności uzasadniających odstąpienie od zasady odpowiedzialności za wynik procesu.

Odstąpiono od obciążania pozwanego obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych, od których powódki były zwolnione z mocy prawa. Podstawą finansowania działalności pozwanego są przede wszystkim kontrakty z NFZ, który z kolei gromadzi środki pochodzące ze składek zdrowotnych. Zdaniem sądu niecelowe byłoby zatem zobowiązanie pozwanego do zapłaty na rzecz Skarbu Państwa kosztów sądowych, które to wpłata byłaby sfinansowana ze środków pierwotnie pochodzących od podatników i odbyłaby się kosztem działalności medycznej szpitala. Na rozstrzygnięcie sądu wpływ miała również trudna sytuacja finansowa pozwanego szpitala.

sędzia Tomasz Bulkowski