

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2024 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

|                 |                              |
|-----------------|------------------------------|
| Przewodniczący: | sędzia Katarzyna Błażejowska |
|-----------------|------------------------------|

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2024 r. w Bydgoszczy na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. W., A. L., H. Ł., H. P., K. R., B. S., A. W.

przeciwko (...) Szpitalowi Miejskiemu(...) w B.

o ustalenie, odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego na rzecz powódki H. Ł. kwotę 58927,56 zł ( pięćdziesiąt osiem tysięcy dziewięćset dwadzieścia siedem złotych 56/100) tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 41 135,45 zł ( czterdzieści jeden tysięcy sto trzydzieści pięć złotych 45/100) od dnia 18 kwietnia 2023r. do dnia zapłaty i od kwoty 17792,11 zł ( siedemnaście tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt dwa złote 11/100) od dnia 16 listopada 2023r. do dnia zapłaty;

2. ustala, że wynagrodzenie zasadnicze powódki H. Ł. w okresie od 1 lipca 2021r. do 30 czerwca 2022r. wynosiło 5478 zł brutto ( pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych), w okresie od 1 lipca 2022r. wynosiło 7304,66 zł brutto ( siedem tysięcy trzysta cztery złote 66/100), a od 1 lipca 2023r. wynosi 8186,53 zł brutto ( osiem tysięcy sto osiemdziesiąt sześć złotych 53/100);

3. zasądza od pozwanego na rzecz powódki H. Ł. kwotę 4170 zł ( cztery tysiące sto siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

4. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5478 zł ( pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych);

5. zasądza od pozwanego na rzecz powódki A. W. kwotę 69825,50 zł ( sześćdziesiąt dziewięć tysięcy osiemset dwadzieścia pięć złotych 50/100) tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 46844,33 zł ( czterdzieści sześć tysięcy osiemset czterdzieści cztery złote 33/100) od dnia 18 kwietnia 2023r. do dnia zapłaty i od kwoty 22981,17 zł ( dwadzieścia dwa tysiące dziewięćset osiemdziesiąt jeden złotych 17/100) od dnia 16 listopada 2023r. do dnia zapłaty;

6. ustala, że wynagrodzenie zasadnicze powódki A. W. w okresie od 1 lipca 2021r. do 30 czerwca 2022r. wynosiło 5478 zł brutto ( pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych), w okresie od 1 lipca 2022r. wynosiło 7304,66 zł brutto ( siedem tysięcy trzysta cztery złote 66/100), a od 1 lipca 2023r. wynosi 8186,53 zł brutto ( osiem tysięcy sto osiemdziesiąt sześć złotych 53/100);

7. zasądza od pozwanego na rzecz powódki A. W. kwotę 4170 zł ( cztery tysiące sto siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

8. wyrokowi w punkcie piątym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5478 zł ( pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych);

9. zasądza od pozwanego na rzecz powódki B. S. kwotę 55853,83 zł (pięćdziesiąt pięć tysięcy osiemset pięćdziesiąt trzy złote 83/100) tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 38890,71zł ( trzydzieści osiem tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt złotych 71/100) od dnia 18 kwietnia 2023r. do dnia zapłaty i od kwoty 16963,12 zł ( szesnaście tysięcy dziewięćset sześćdziesiąt trzy złote 12/100) od dnia 16 listopada 2023r. do dnia zapłaty;

10. ustala, że wynagrodzenie zasadnicze powódki B. S. w okresie od 1 lipca 2021r. do 30 czerwca 2022r. wynosiło 5478 zł brutto ( pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych), w okresie od 1 lipca 2022r. wynosiło 7304,66 zł brutto (siedem tysięcy trzysta cztery złote 66/100), a od 1 lipca 2023r. wynosi 8186,53 zł brutto (osiem tysięcy sto osiemdziesiąt sześć złotych 53/100);

11. zasądza od pozwanego na rzecz powódki B. S. kwotę 4170 zł (cztery tysiące sto siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

12. wyrokowi w punkcie dziewiątym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5478 zł ( pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych);

13. zasądza od pozwanego na rzecz powódki M. W. kwotę 71085,30 zł (siedemdziesiąt jeden tysięcy osiemdziesiąt pięć złotych 30/100) tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 49014,25 zł ( czterdzieści dziewięć tysięcy czternaście złotych 25/100) od dnia 18 kwietnia 2023r. do dnia zapłaty i od kwoty 22071,05 zł ( dwadzieścia dwa tysiące siedemdziesiąt jeden złotych 05/100) od dnia 16 listopada 2023r. do dnia zapłaty;

14. ustala, że wynagrodzenie zasadnicze powódki M. W. w okresie od 1 lipca 2021r. do 30 czerwca 2022r. wynosiło 5478 zł brutto (pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych), w okresie od 1 lipca 2022r. wynosiło 7304,66 zł brutto (siedem tysięcy trzysta cztery złote 66/100), a od 1 lipca 2023r. wynosi 8186,53 zł brutto (osiem tysięcy sto osiemdziesiąt sześć złotych 53/100);

15. zasądza od pozwanego na rzecz powódki M. W. kwotę 4170 zł ( cztery tysiące sto siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

16. wyrokowi w punkcie trzynastym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5478 zł ( pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych);

17. zasądza od pozwanego na rzecz powódki K. R. kwotę 60273,75 zł (sześćdziesiąt tysięcy dwieście siedemdziesiąt trzy złote 75/100) tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 42874,55 zł (czterdzieści dwa tysiące osiemset siedemdziesiąt cztery złote 55/100) od dnia 18 kwietnia 2023r. do dnia zapłaty i od kwoty 17399,20 zł (siedemnaście tysięcy trzysta dziewięćdziesiąt dziewięć złotych 20/100) od dnia 16 listopada 2023r. do dnia zapłaty;

18. ustala, że wynagrodzenie zasadnicze powódki K. R. w okresie od 1 lipca 2021r. do 30 czerwca 2022r. wynosiło 5478 zł brutto ( pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych), w okresie od 1 lipca 2022r. wynosiło 7304,66 zł

brutto ( siedem tysięcy trzysta cztery złote 66/100), a od 1 lipca 2023r. wynosi 8186,53 zł brutto ( osiem tysięcy sto osiemdziesiąt sześć złotych 53/100);

19. zasądza od pozwanego na rzecz powódki K. R. kwotę 4170 zł (cztery tysiące sto siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

20. wyrokowi w punkcie siedemnastym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5478 zł ( pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych);

21. zasądza od pozwanego na rzecz powódki H. P. kwotę 62838,86 zł (sześćdziesiąt dwa tysiące osiemset trzydzieści osiem złotych 86/100) tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 39622,78 zł ( trzydzieści dziewięć tysięcy sześćset dwadzieścia dwa złote 78/100) od dnia 18 kwietnia 2023r. do dnia zapłaty i od kwoty 23216,08 zł ( dwadzieścia trzy tysiące dwieście szesnaście złotych 08/100) od dnia 16 listopada 2023r. do dnia zapłaty;

22. ustala, że wynagrodzenie zasadnicze powódki H. P. w okresie od 1 lipca 2021r. do 30 czerwca 2022r. wynosiło 5478 zł brutto ( pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych), w okresie od 1 lipca 2022r. wynosiło 7304,66 zł brutto (siedem tysięcy trzysta cztery złote 66/100), a od 1 lipca 2023r. wynosi 8186,53 zł brutto (osiem tysięcy sto osiemdziesiąt sześć złotych 53/100);

23. zasądza od pozwanego na rzecz powódki H. P. kwotę 4170 zł (cztery tysiące sto siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

24. wyrokowi w punkcie dwudziestym pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5478 zł ( pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych);

25. zasądza od pozwanego na rzecz powódki A. L. 58234,66 zł (pięćdziesiąt osiem tysięcy dwieście trzydzieści cztery złote 66/100) tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 40293,21 zł ( czterdzieści tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt trzy złote 21/100) od dnia 18 kwietnia 2023r. do dnia zapłaty i od kwoty 17941,45 zł (siedemnaście tysięcy dziewięćset czterdzieści jeden złotych 45/100) od dnia 16 listopada 2023r. do dnia zapłaty;

26. ustala, że wynagrodzenie zasadnicze powódki A. L. w okresie od 1 lipca 2021r. do 30 czerwca 2022r. wynosiło 5478 zł brutto (pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych), w okresie od 1 lipca 2022r. wynosiło 7304,66 zł brutto (siedem tysięcy trzysta cztery złote 66/100), a od 1 lipca 2023r. wynosi 8186,53 zł brutto (osiem tysięcy sto osiemdziesiąt sześć złotych 53/100);

27. zasądza od pozwanego na rzecz powódki A. L. kwotę 4170 zł (cztery tysiące sto siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

28. wyrokowi w punkcie dwudziestym piątym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5478 zł (pięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt osiem złotych);

29. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 21855 zł (dwadzieścia jeden tysięcy osiemset pięćdziesiąt pięć złotych) tytułem opłat od pozwów, od uiszczenia których powódki były zwolnione.

SSR Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 212/23

# UZASADNIENIE

Powódka H. Ł. domagała się ustalenia treści umowy o pracę łączącej ją z pozwanym (...) Szpitalem Miejskim im. (...) SPZOZ w B. poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5478 zł brutto w okresie od 1 lipca 2021 r. do 30 czerwca 2022 r. oraz w kwocie 7304,66 zł brutto w okresie od 1 lipca 2022 r., a nadto zasądzenia od pozwanego tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w okresie od 1 lipca 2021 r. do 28 lutego 2023 r. kwoty 41135,45 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powódka A. W. domagała się ustalenia treści umowy o pracę łączącej ją z pozwanym (...) Szpitalem Miejskim im. (...) SPZOZ w B. poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5478 zł brutto w okresie od 1 lipca 2021 r. do 30 czerwca 2022 r. oraz w kwocie 7304,66 zł brutto w okresie od 1 lipca 2022 r., a nadto zasądzenia od pozwanego tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w okresie od 1 lipca 2021 r. do 28 lutego 2023 r. kwoty 46844,33 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powódka B. S. domagała się ustalenia treści umowy o pracę łączącej ją z pozwanym (...) Szpitalem Miejskim im. (...) SPZOZ w B. poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5478 zł brutto w okresie od 1 lipca 2021 r. do 30 czerwca 2022 r. oraz w kwocie 7304,66 zł brutto w okresie od 1 lipca 2022 r., a nadto zasądzenia od pozwanego tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w okresie od 1 lipca 2021 r. do 28 lutego 2023 r. kwoty 38890,71 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powódka M. W. domagała się ustalenia treści umowy o pracę łączącej ją z pozwanym (...) Szpitalem Miejskim im. (...) SPZOZ w B. poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5478 zł brutto w okresie od 1 lipca 2021 r. do 30 czerwca 2022 r. oraz w kwocie 7304,66 zł brutto w okresie od 1 lipca 2022 r., a nadto zasądzenia od pozwanego tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w okresie od 1 lipca 2021 r. do 28 lutego 2023 r. kwoty 49014,25 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powódka K. R. domagała się ustalenia treści umowy o pracę łączącej ją z pozwanym (...) Szpitalem Miejskim im. (...) SPZOZ w B. poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5478 zł brutto w okresie od 1 lipca 2021 r. do 30 czerwca 2022 r. oraz w kwocie 7304,66 zł brutto w okresie od 1 lipca 2022 r., a nadto zasądzenia od pozwanego tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w okresie od 1 lipca 2021 r. do 28 lutego 2023 r. kwoty 42874,55 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powódka H. P. domagała się ustalenia treści umowy o pracę łączącej ją z pozwanym (...) Szpitalem Miejskim im. (...) SPZOZ w B. poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5478 zł brutto w okresie od 1 lipca 2021 r. do 30 czerwca 2022 r. oraz w kwocie 7304,66 zł brutto w okresie od 1 lipca 2022 r., a nadto zasądzenia od pozwanego tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w okresie od 1 lipca 2021 r. do 28 lutego 2023 r. kwoty 39622,78 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powódka A. L. domagała się ustalenia treści umowy o pracę łączącej ją z pozwanym (...) Szpitalem Miejskim im. (...) (...) SPZOZ w B. poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5478 zł brutto w okresie od 1 lipca 2021 r. do 30 czerwca 2022 r. oraz w kwocie 7304,66 zł brutto w okresie od 1 lipca 2022 r., a nadto zasądzenia od pozwanego tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu w okresie od 1 lipca 2021 r. do 28 lutego 2023 r. kwoty 40293,21 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódki podały, iż są zatrudnione jako położne w pozwanym szpitalu, posiadają duże doświadczenie zawodowe, ukończyły specjalizację w dziedzinie pielęgniarstwa położniczego. Powódki pracują na bloku porodowym pozwanego szpitala. Poza powódkami pracuje tam jeszcze 13 położnych oraz położny koordynujący zespołem. W pozwanym szpitalu wynagrodzenie położnych zostało ukształtowane wg. Wytycznych ustawy z dnia 28 września 2022 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Zgodnie z tą ustawą grupy zawodowe podzielone według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku otrzymują wynagrodzenie ustalone jako iloczyn współczynnika pracy określonego w załączniku do ustawy i kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym ustalenie do wysokości nie niższej niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze. W praktyce oznacza to, że od 1 lipca 2021 r. w pozwanym szpitalu powódki, jako położne bloku porodowego, otrzymują wynagrodzenie, które dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia 5 położnych legitymujących się wyższym wykształceniem magisterskim oraz specjalizacją, pomimo wykonywania przez nie jednakowej pracy. Od 1 lipca 2021 r. wynagrodzenie zasadnicze 5 położnych bloku porodowego z tytułem magistra i specjalizacją wynosiło 5478 zł, a od 1 lipca 2022 r. 7304,66 zł. W tym samym czasie powódki otrzymywały wynagrodzenie o niższe o około 1000 zł w okresie od 1 lipca 2021 r., a po 1 lipca 2022 r. nawet około 2000 zł.

Powódki podniosły, iż w pozwanym szpitalu, na bloku porodowym nie ma podziału obowiązków ani czynności na określone osoby, nie ma podziału na porody łatwiejsze oraz trudniejsze. Każda z położnych ma formalnie przydzielony przez pracodawcę tożsamy zakres czynności, obowiązków i uprawnień. Zadania na oddziale nie są przepisywane do konkretnych położnych, realizują je one naprzemiennie. Każda z powódek, jak i pozostałych położnych pracujących na oddziale porodowym szpitala posiada jednakowe stanowisko. Zarówno powódki, jak i położne faworyzowane przez pracodawcę pracują w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę. Ze względu na konieczność zapewnienia całodobowej opieki nad pacjentkami, każda z nich pracuje w dzień, w porze nocnej, czy też w święta. Wszystkie pracują przy pomocy tego samego sprzętu, używając jednakowych narzędzi pracy, a praca wykonywana jest w tym samym miejscu. W ocenie powódek różnicowanie ich wynagrodzenia z wynagrodzeniem położnych posiadających wyższe wykształcenie oraz specjalizację jest przejawem nierównego traktowania w zatrudnieniu. Natomiast sam fakt narzuconej ww. ustawą siatki tzw. „siatki płac” nie usprawiedliwia pozwanego do wprowadzania tak znaczących dysproporcji w wynagradzaniu położnych.

W odpowiedzi na powyższe pozwany (...)Szpital Miejski (...) w B. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódek zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany zakwestionował żądanie powódek w całości jako bezzasadne. Pozwany wskazał, że pracodawca ustalając wynagrodzenie zasadnicze każdej powódki zatrudnionej w podmiocie leczniczym na umowę o pracę zobowiązany był do uwzględnienia przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. W związku z brakiem ustalenia wspólnego stanowiska pomiędzy związkami zawodowymi działającymi przy pozwanym szpitalu w zakresie pracowników wykonujących zawody niemedyczne, na podstawie art. 3 ust. 1 pkt 3 lit a ww. ustawy kierownik podmiotu leczniczego zobowiązany był do ustalenia sposobu podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego w drodze zarządzenia. Zgodnie z zarządzeniami dyrektora pozwanego szpitala z dnia 12 lipca 2021 r. oraz z dnia 19 lipca 2022 r. ustalono wynagrodzenia m. in. położnych. Na podstawie zawartych, zgodnych z ustawą współczynników położne z tytułem zawodowym magister położnictwa, które uzyskały tytuł specjalisty w

dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia współczynnik wynosił 1,06. Położne, które uzyskały tytuł specjalisty w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia albo położne z tytułem zawodowym licencjat albo magister położnictwa posiadały współczynnik 0,81. Pozwany podkreślił, iż współczynnik pracy przypisany jest danemu wykształceniu i nie jest uzależniony od zajmowanego stanowiska. Skoro ustawodawca promuje poprzez wyższe współczynniki pracy kadrę medyczną o wyższych kwalifikacjach, to zdaniem pozwanego nie można mówić o nierównym traktowaniu. Ponadto pozwany wskazał, że pracodawca dąży do posiadania personelu o najwyższych kwalifikacjach zawodowych i możliwość podnoszenia kwalifikacji miała tak samo każda z powódek, jednak żadna z nich nie podjęła trudu pracy i jednocześnie nauki przez kilka lat w celu uzyskania wykształcenia na poziomie magistra położnictwa z wymaganą specjalizacją w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia. W ocenie pozwanego ewentualne podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego powódek, które posiadają niższe wykształcenie, będzie krzywdzące dla położnych posiadających wykształcenie wyższe z wymaganą specjalizacją. Zrównanie wynagrodzeń dla osób bez wykształcenia magisterskiego do tych z wyższym wykształceniem magisterskim ze specjalizacją podważy sens edukacji personelu medycznego. Pozwany dodał również, że położne, które posiadają wykształcenie wyższe na poziomie magistra położnictwa z wymaganą specjalizacją w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia często są angażowane do dodatkowych zadań, takich jak organizacja szkoleń wewnętrznych, prowadzenie cyklicznych rejestrów np. w kalibracji glukometrów, prowadzenie statystyk okresowych (rocznych, miesięcznych) dla konsultantów wojewódzkich, konsultanta krajowego, prowadzenie akcji edukacyjnych.

Pismem z dnia 30 października 2023 r. (k. 270-273) pełnomocnik powódek rozszerzył powództwo w następujący sposób:

- ustalenie treści umowy o pracę zawartej przez powódkę H. Ł. z pozwanym poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 8186,53 zł brutto w okresie od 1 lipca 2023 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki dodatkowo kwoty 17792,11 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w okresie od 1 marca 2023 r. do 30 września 2023 r.;
- ustalenie treści umowy o pracę zawartej przez powódkę A. W. z pozwanym poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 8186,53 zł brutto w okresie od 1 lipca 2023 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki dodatkowo kwoty 22981,17 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w okresie od 1 marca 2023 r. do 30 września 2023 r.;
- ustalenie treści umowy o pracę zawartej przez powódkę B. S. z pozwanym poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 8186,53 zł brutto w okresie od 1 lipca 2023 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki dodatkowo kwoty 16963,12 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w okresie od 1 marca 2023 r. do 30 września 2023 r.;
- ustalenie treści umowy o pracę zawartej przez powódkę M. W. z pozwanym poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 8186,53 zł brutto w okresie od 1 lipca 2023 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki dodatkowo kwoty 22071,05 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w okresie od 1 marca 2023 r. do 30 września 2023 r.;
- ustalenie treści umowy o pracę zawartej przez powódkę K. R. z pozwanym poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 8186,53 zł brutto w okresie od 1 lipca 2023 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki dodatkowo kwoty 17399,20 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w okresie od 1 marca 2023 r. do 30 września 2023 r.;
- ustalenie treści umowy o pracę zawartej przez powódkę H. P. z pozwanym poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 8186,53 zł brutto w okresie od 1 lipca 2023 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki dodatkowo kwoty 23216,08 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w okresie od 1 marca 2023 r. do 30 września 2023 r.;

- ustalenie treści umowy o pracę zawartej przez powódkę A. L. z pozwanym poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 8186,53 zł brutto w okresie od 1 lipca 2023 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki dodatkowo kwoty 17941,45 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w okresie od 1 marca 2023 r. do 30 września 2023 r.

W odpowiedzi na powyższe pozwany, podtrzymując dotychczasową argumentację wnosił o oddalenie powództwa również w rozszerzonym zakresie.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka H. Ł. od dnia 1 marca 1986 r. zatrudniona jest w Szpitalu Miejskim im. (...) (...) w B. (wcześniej u poprzednika prawnego pozwanego) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio na stanowisku specjalista położna w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka ukończyła Medyczne Studium Zawodowe w B. w dniu 24 stycznia 1986 r. uzyskując zawód położnej. W dniu 17 czerwca 1998 r. uzyskała specjalizację w zakresie opieki przed i okołoporodowej. Ponadto w dniu 5 sierpnia 2013 r. ukończyła studia licencyjne na kierunku położnictwo.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: dokumenty w aktach osobowych, przesłuchanie powódki H. Ł. (protokół skrócony) – k. 348-349

Powódka A. W. od dnia 29 marca 2006 r. zatrudniona jest w Szpitalu Miejskim im. (...) (...) w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio na stanowisku położnej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka ukończyła I Medyczne Studium Zawodowe w K. w dniu 10 lutego 2005 r. uzyskując zawód położnej. Ponadto w dniu 5 lipca 2010 r. ukończyła studia licencyjne na kierunku położnictwo.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: dokumenty w aktach osobowych, przesłuchanie powódki A. W. (protokół skrócony) – k. 353-354

Powódka B. S. od dnia 1 lutego 1990 r. zatrudniona jest w Szpitalu Miejskim im. (...) (...) w B. (wcześniej u poprzednika prawnego pozwanego) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio na stanowisku specjalista położna w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka ukończyła Medyczne Studium Zawodowe w B. w dniu 10 stycznia 1990 r. uzyskując zawód położnej. W dniu 8 listopada 2012 r. uzyskała specjalizację w zakresie pielęgniarstwa położniczego. Ponadto w dniu 29 czerwca 2009 r. ukończyła studia licencyjne na kierunku położnictwo.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: dokumenty w aktach osobowych, przesłuchanie powódki B. S. (protokół skrócony) – k. 351-352

Powódka M. W. od dnia 1 kwietnia 2001 r. zatrudniona jest w Szpitalu Miejskim im. (...) (...) w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio na stanowisku starszej położnej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka ukończyła Medyczne Studium Zawodowe w B. w dniu 24 stycznia 2000 r. uzyskując zawód położnej. Ponadto w dniu 19 lipca 2012 r. ukończyła studia licencyjne na kierunku położnictwo.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: dokumenty w aktach osobowych, przesłuchanie powódki M. W. (protokół skrócony) – k. 345-347

Powódka K. R. od dnia 31 stycznia 2008 r. zatrudniona jest w Szpitalu Miejskim im. (...) (...) w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio na stanowisku specjalisty położnej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka ukończyła Medyczne Studium Zawodowe w B. w dniu 15 stycznia 1993 r. uzyskując zawód położnej. W dniu 24 października 2013 r. uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa położniczego.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: dokumenty w aktach osobowych, przesłuchanie powódki K. R. (protokół skrócony) – k. 352-353

Powódka H. P. od dnia 1 lutego 1984 r. zatrudniona jest w Szpitalu Miejskim im. (...) (...) w B. (wcześniej u poprzednika prawnego pozwanego) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio na stanowisku starszej położnej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka ukończyła Medyczne Studium Zawodowe w B. w dniu 27 stycznia 1984 r. uzyskując zawód położnej. Ponadto w dniu 8 lipca 2014 r. ukończyła studia licencjackie na kierunku położnictwo.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: dokumenty w aktach osobowych, przesłuchanie powódki H. P. (protokół skrócony) – k. 350-351

Powódka A. L. od dnia 1 sierpnia 2006 r. zatrudniona jest w Szpitalu Miejskim im. (...) (...) w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Ostatnio na stanowisku specjalisty położnej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka ukończyła Medyczne Studium Zawodowe w B. w dniu 13 stycznia 1992 r. uzyskując zawód położnej. W dniu 18 kwietnia 2016 r. uzyskała tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa położniczego. Ponadto w dniu 12 lipca 2011 r. ukończyła studia licencjackie na kierunku położnictwo.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: dokumenty w aktach osobowych, przesłuchanie powódki A. L. (protokół skrócony) – k. 347-348

Poza powódkami na bloku porodowym oddziału ginekologii, położnictwa i patologii ciąży pozwanego szpitala pracowały położne, które legitymowały się wykształceniem wyższym magisterskim oraz posiadaniem specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa lub w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia. Wszystkie zatrudnione położne, w tym powódki, miały powierzony jednakowy zakres czynności, obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień. Również w praktyce, praca każdej z położnych nie różniła się. Wykonywały te same czynności niezależnie od tego, czy legitymowały się średnim i wyższym wykształceniem, ze specjalizacją i bez specjalizacji. Każda z nich, w ten sam sposób, przygotowuje się do porodów. Nie było podziału na porody łatwiejsze i trudniejsze. Nawet pozornie prosty poród mógł się bowiem skomplikować.

Grafiki pracy położnych na bloku porodowym tworzył położny koordynujący J. C. decydując o tym, która położna będzie pracować danego dnia nie kierując się przy tym, jakim wykształceniem lub specjalizacją legitymuje się każda z nich. Wyjątkiem były osoby nowozatrudnione, bez kursu i przeszkolenia. Wobec nich stosowano zasadę, że przez 3 miesiące pracy nie przydziela się im samodzielnych dyżurów. Nowozatrudnione położne otrzymywały mentorkę, która wprowadzała nową położną do pracy a przełożony przy doborze takiej osoby kierował się głównie doświadczeniem, nie zaś posiadaniem wykształceniem i specjalizacją. Również w przypadku braku danej osoby na dyżurze wprowadzaniem nowozatrudnionej położnej zajmowała się położna będąca aktualnie na dyżurze, która posiadała najwyższy staż pracy. W przypadku zaś, gdy na praktyki przychodzili studenci pielęgniarstwa lub położnictwa, zajęcia z nimi prowadziły zazwyczaj położne z wykształceniem wyższym magisterskim chociaż zdarzało się, że zajęcia prowadziły również położne z wykształceniem na poziomie licencjata.

Powódki w ocenie przełożonego – nie wykonywały czynności gorzej lub wolniej od położnych z wyższym wykształceniem i specjalizacją. W sporządzanych ocenach okresowych powódki otrzymywały zawsze bardzo dobre oceny okresowe, podobnie jak pozostałe położne. Ocena okresowa żadnej z położnych zatrudnionych na całym oddziale ginekologiczno-położniczym nie odbiegała od oceny powódek. W praktyce pracy na bloku porodowym nie było czynności, których nie mogłyby wykonać powódki, a mogłyby wykonać ją pielęgniarki lub położne z wyższym



wykształceniem i specjalizacją. Ze względu na ich wieloletnie doświadczenie zawodowe powódkom zwykle polecało się wprowadzanie nowozatrudnionych położnych do zawodu.

Pozwany pod koniec 2021 r. podjął próby różnicowania dodatkowych zadań wykonywanych przez położne pracujące na bloku porodowym. W związku z zatrudnieniem na stanowisko położnego koordynującego J. C. w październiku 2021 r. zaczął on preferować położne legitymujące się wykształceniem wyższym magisterskim do wykonywania zadań takich jak prowadzenie statystyk miesięcznych i rocznych, kontrolę stanu apteki czy prowadzenie szkoleń wewnątrzoddziałowych. W rzeczywistości zadania te wykonywały również powódki, które w ramach swojego zakresu obowiązków obowiązywały do liczenia lekarstw oraz sprawdzania stanu apteki – zajmowały się tym niema wszystkie bez wyjątku położne. Sporządzaniem również zajmowały się powódki. Od 2023 r. natomiast za prowadzenie statystyki odpowiedzialna była zasadniczo tylko jedna położna A. S., która nie posiadała ponadto wykształcenia wyższego magisterskiego. Jedynie w przedmiocie szkoleń pracodawca dokonał faktycznego zróżnicowania obowiązków. Szkolenia te odbywały się średnio co miesiąc na zasadzie sporządzenia prezentacji w formie papierowej, którą pozostałe położne mogły się zapoznać. Ich przydział był co do zasady losowy a każda z położnych szkolenie takie przeprowadzała ze sporadyczną częstotliwością nieprzekraczającą jednego szkolenia rocznie. Z kolei organizacja w maju 2023 r. pikniku dla kobiet ciężarnych na terenie pozwanego szpitala, a którą powierzono położnym posiadającym wykształcenie magisterskie miała miejsce po raz pierwszy, była dla osób chętnych i nie każda z położnych miała możliwość uczestnictwa w tym wydarzeniu, na przykład ze względu na pełnienie dyżuru w tym czasie.

Dowód: zestawienie położnych zatrudnionych w ramach umowy o pracę w oddziale ginekologii, położnictwa i patologii ciąży – k. 184-189, zestawienia statystyczne w okresie od 1 stycznia 2023 r. do 30 września 2023 r. – k. 330-338, plan szkoleń w latach 2021-2023 – k. 339-341, zeznania świadków (protokół skrócony): J. C. – k. 210-212, M. J. – k. 212-213, S. J. – k. 213, M. T. – k. 214, D. O. – k. 215, K. C. – k. 215-216, M. G. – k. 216-217, N. T. – k. 238v, E. A. – k. 238v-239, M. M. – k. 239, D. M. – k. 239-239v, W. N. – k. 239v-240, przesłuchanie powódek (protokół skrócony) – k. 345-354

Poza wykształceniem nie ma żadnych innych kryteriów, które różnicują wysokość wynagrodzenia zasadniczego położnych na bloku porodowym. Przed wprowadzeniem przepisów ustawy o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz niektórych innych ustaw różnice w wynagrodzeniu zasadniczym pielęgniarek i położnych wynosiły około 100-200 zł w zależności od posiadanego wykształcenia i specjalizacji. Różnice te były powszechnie akceptowane przez personel medyczny. Z kolei po 1 lipca 2021 r. różnice w wynagrodzeniach poszczególnych pielęgniarek i położnych wyraźnie wzrosły, gdyż na mocy zarządzeń dyrektora pozwanego szpitala z dnia 12 lipca 2021 r. oraz z dnia 19 lipca 2022 r. ustalono najniższe wynagrodzenie zasadnicze m. in pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w pozwanym szpitalu na poziomie współczynników pracy oddzielnych dla pielęgniarek lub położnych z tytułem zawodowym magistra, które uzyskały tytuł specjalisty na poziomie 1,06, dla pielęgniarek albo położnych z tytułem specjalisty albo magistra na poziomie 0,81 oraz dla pielęgniarek i położnych innych, niż określone wyżej – na poziomie 0,73. Współczynniki pracy mnożono na podstawie przeciętnego wynagrodzenia brutto w roku poprzedzającym ustalenie, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. W praktyce różnice te wynosiły około 1000-2000 zł brutto.

Różnica w wynagrodzeniu otrzymywanym przez powódki w okresie od 1 lipca 2021 r. do 30 września 2023 r. a wynagrodzeniem, jakie otrzymywałyby, gdyby ich wynagrodzenie zasadnicze ustalone zostało na poziomie pozostałych położnych zatrudnionych na bloku porodowym wynosiły odpowiednio:

- w przypadku H. Ł. kwotę 58927,56 zł;
- w przypadku A. W. kwotę 69825,50 zł;
- w przypadku B. S. kwotę 55853,83 zł;

- w przypadku M. W. kwotę 71085,30 zł;
- w przypadku K. R. kwotę 60273,75 zł;
- w przypadku H. P. kwotę 62838,86 zł;
- w przypadku A. L. kwotę 58234,66 zł.

Dowód: zarządzenia dyrektora (...) Szpitala Miejskiego im. dr. (...) w B. z dnia 12 lipca 2021 r. i z dnia 19 lipca 2022 r. – k. 190-195, zestawienia wyliczenia różnic w wynagrodzeniach – k. 113-154, 274-326

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedstawiony stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały oraz w oparciu o zeznania świadków J. C., M. J., S. J., M. T., D. O., K. C., M. G., N. T., E. A., M. M., D. M. oraz W. N.. Sąd przeprowadził również dowód z przesłuchania stron – powódek oraz dyrektor pozwanego szpitala (...).

Sąd zasadniczo dał wiarę w całości zeznaniom świadków oraz powódkom, ponieważ ich zeznania są jasne, spójne i zgodne w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia.

Również zeznaniom dyrektorki pozwanego szpitala Sąd zasadniczo przyznał wiarygodność. Wyjaśnić jednak wypada, iż z racji pełnionej funkcji o charakterze nadzorczym i administracyjnym, a także z tego powodu, że co do zasady wykonuje pracę w innej lokalizacji, niż blok porodowy, dyrektorka pozwanego szpitala zeznawała na wysokim poziomie ogólności odwołując się jedynie do ocen oraz hipotetycznych założeń wynikających z przypuszczeń i analizy aktów prawnych. Ograniczały się one jedynie do bezspornego wskazywania różnic w wynagrodzeniu, które zdaniem strony nie stanowiły nierównego traktowania. Nie były to więc fakty, a opinie, które nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie.

Przechodząc do meritum Sąd wskazuje, iż roszczenia powódek opierały się na twierdzeniu, że pozwany pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu poprzez wynagradzanie w sposób zróżnicowany pracowników wykonujących taką samą pracę.

W myśl art. 112 Kodeksu pracy pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (zasada równego traktowania pracowników). Przywołany przepis w ścisłym rozumieniu wyraża zasadę równych praw wszystkich pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, a więc prawo do równej płacy za równą pracę. Nakaz równego traktowania pracowników odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej), niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji (zob. wyrok SN z dnia 22 lutego 2018 roku w sprawie II PK 112/17, LEX 2488060).

Przystępując do szczegółowego omówienia zasady równego traktowania wskazać należy, iż zgodnie z art. 11<sup>2</sup> k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Poszukując podstaw konstytucyjnych w/wym. przepisu należy się odwołać do zasady równości w prawie. Zgodnie z sensem wskazanej zasady na gruncie prawa pracy każdy pracownik ma tyle praw, ile inny pracownik, który wykonuje tak samo tę samą pracę, uzyskał w umowie lub w praktyce (na skutek konkretnych decyzji) od pracodawcy. Istotą przepisu art. 11<sup>2</sup> k.p. jest zatem to, że osoby wykonujące takie same obowiązki w sposób jednakowy mają z mocy ustawy takie same prawa (por. wyrok TK z dnia 28 listopada 1995 r. sygn.. akt K 17/95). Równość praw nie zależy przy tym od występowania lub niewystępowania kryteriów uznanych za niedyskryminacyjne. Przedmiotem porównania jest jedynie zakres obowiązków i sposób ich wykonywania przez poszczególnych pracowników.

Lex specialis w stosunku do przepisu art. 11<sup>2</sup> k.p. a zarazem rozwinięcie zasady równego traktowania stanowi przepis art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakową lub za pracę o jednakowej wartości. Nawiązując do wyżej przedstawionych rozważań wskazać dodatkowo należy, że treść przepisu nie uzależnia prawa do jednakowego wynagrodzenia od stosowania przez pracodawcę niedozwolonych kryteriów. Przyjęcie, iż w/w przepis stanowi wyłącznie rozwinięcie zakazu niedyskryminacji pozbawiałoby znaczenia art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.

Zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką lub doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. W doktrynie prawa pracy i orzecznictwie przyjmuje się zgodnie, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone a także ilości i jakości (por. wyrok SN z dnia 18 września 2008 r., sygn. akt II PK 27/08). Stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania „jednakowej pracy”, ale nie jest ono wyłączone. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u tego samego pracodawcy mogą się bowiem różnić co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy na potrzeby ustalania wysokości wynagrodzenia (por. wyrok SN z dnia 7 marca 2012 r., sygn. akt II PK 161/11).

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było roszczenie oparte przez powódki na podstawie faktycznej, w ramach której otrzymywały one niższe wynagrodzenie w porównaniu do położnych świadczących obowiązki na identycznych stanowiskach. Roszczenia powódek wywodzi się więc z naruszenia wobec nich zasady równego traktowania w zatrudnieniu, dochodząc różnicy między wynagrodzeniem im wypłaconym a wypłaconym innym położnym znajdującym się w analogicznej sytuacji.

W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu, zastosowanie winien mieć art. 18 § 3 k.p. zgodnie z którym 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. Z powyższego przepisu wywodzi się roszczenie o zapłatę brakującej części wynagrodzenia (o wyrównanie tego świadczenia). Nadto w ocenie Sądu roszczenia powódek miały również charakter odszkodowawczy jako rekompensujące uszczerbek polegający na nieotrzymaniu różnicy między wynagrodzeniem otrzymanym a świadczeniem, jakie powódki powinny otrzymać, gdyby w stosunku do niego nich naruszono zasady równego traktowania (por. wyroki SN z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98 i z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010/17-18/210). Podstawą prawną powyższego roszczenia jest art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p., bowiem obowiązek pracodawcy równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) jest niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. W judykaturze przyjmuje się, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015/9/85). Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> k.p.) uzasadnia bowiem weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę stosownie do art. 78 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Wprawdzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego co do zasady przyjmuje się, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji z

przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. W takim układzie znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym 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 – niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego (por. wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73 i przywołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Wyrażany jest też pogląd, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika (art. 11<sup>2</sup> k.p.), bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (por. wyrok SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13 oraz wyrok SN w bardzo zbliżonym stanie faktycznym do rozpoznawanej sprawy z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, Lex nr 2026392).

Kwestia konieczności stosowania w sprawach o odszkodowanie dotyczące nierównego traktowania w wynagradzaniu za pracę art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. jest obecnie ugruntowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego, w tym także w sprawach przeciwko pozwanej Spółce (zob. postanowienie SN z dnia 7 maja 2015 r., II PK 39/15, Lex nr 2021948; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Lex nr 2019532). Aktualna linia orzecznicza, po nowelizacji art. 11<sup>3</sup> oraz art. 18<sup>3a</sup> §1 k.p. obowiązującej od 7 września 2019 r., nadal wskazuje, że naruszenie wyłącznie zasady równego traktowania (art. 11<sup>2</sup> k.p.) bez zaistnienia kryterium dyskryminującego powoduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok SN z 19.11.2020r. II PK 239/18 Legalis nr 2498368).

W dalszej kolejności należy zauważyć, że oczywistym pozostawać musi, iż w zasadzie nigdy dwóch pracowników nie będzie wykonywało identycznej co do detalu pracy, co jest niemożliwe z istoty rzeczy. Nie o to chodzi jednakże w rzezonym przepisie wskazującym na „jednakową pracę.” Oba wskazane w art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. mierniki pracy wymienione zostały alternatywnie i jest to alternatywa rozłączna. Mamy bowiem do czynienia z dwoma odrębnymi i samodzielными pojęciami: pracy jednakowej i pracy o jednakowej wartości. Terminów tych nie należy łączyć w jedną całość, uzupełniając treść jednego treścią drugiego, ani stosować zamiennie, jak również definiować pierwszego z pojęć przy pomocy kryteriów kwalifikacyjnych dotyczących drugiego. W doktrynie prawa pracy przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także – ilości i jakości (por. Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2004, s. 71 oraz Kodeks pracy z komentarzem pod redakcją U. Jackowiak, Gdańsk 2004). W tym kontekście nie może budzić wątpliwości, iż powódki wykonywały pracę jednakową w porównaniu z pozostałymi położonymi zatrudnionymi na oddziale. Z kolei prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by porównywać je, stosując kryteria określone w art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. Owe kryteria to w pierwszym rzędzie posiadanie przez pracowników kwalifikacji, które albo są potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach (tj. przepisach ustaw, rozporządzeń czy układów zbiorowych pracy, precyzujących wymagania stawiane w tym zakresie osobom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach) albo wynikają z praktyki i doświadczenia zawodowego. Uzupełniającym elementem, przydatnym dla oceny wartości porównywanych prac, jest też odpowiedzialność rozumiana jako rodzaj i skala negatywnych konsekwencji w postaci zagrożenia dla życia i zdrowia lub mienia albo sankcji karnych, dyscyplinarnych czy odszkodowawczych, jakie mogą spotkać pracownika w przypadku niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przesłanką wartościowania pracy jest wreszcie towarzyszący jej świadczeniu wysiłek fizyczny i psychiczny, mierzony ilością wydatkowanej energii i stresu. Wszystkie zaś wymienione kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie (por. A. Świątkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 85-86 oraz T. Liszcz: Równość kobiet i mężczyzn w znolizowanym kodeksie pracy, PiZS 2002/2/3-4 i K. Świdorska: Zakaz dyskryminacji w wynagradzaniu w prawie polskim w doniesieniu do standardów międzynarodowych, Monitor Prawa Pracy 2004/5/136). Skoro zawarte w art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. pojęcia „jednakowej pracy” oraz „pracy o jednakowej wartości” mają odrębny i samodzielny byt, to w sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca, rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju, kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości (jak w niniejszej sprawie), nie zachodzi konieczność porównywania – przy pomocy kryteriów określonych w art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p. – prac różniących się rodzajowo, celem wyselekcjonowania spośród nich takich, które można uznać za prace o jednakowej wartości. Tym

bardziej, że z punktu widzenia naruszenia zasady równego traktowania nie ma znaczenia, czy chodzi o jednakową pracę, czy o pracę jednakowej wartości (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98). Dopiero gdy zajmowane przez pracownika stanowisko nie powtarza się (nawet w podobnej postaci) w strukturze organizacyjnej pracodawcy, nie istnieje realna możliwość wskazania i zweryfikowania obiektywnych przesłanek porównywalności świadczonej pracy uprawniającej do jednakowego wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 15 marca 2006 r., II PK 154/05, OSNP 2007/3-4/46). Trzeba jednak podkreślić, że prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18<sup>3c</sup> § 1 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są bowiem w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia, dopuszczalnymi w myśl art. 3 ust. 3 wspomnianej Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1951 r. i akceptowanymi w judykaturze (por. wyroki SN z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997/8/131; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002/11/150; z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005/6/76; z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, Lex nr 302305; z dnia 18 września 2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41 i z dnia 7 marca 2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33).

W dalszej kolejności zważyć trzeba, że interpretacją art. 18<sup>3c</sup> k.p. zajął się Sąd Najwyższy również w powołanym wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. (I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98), podkreślając że w razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę, to pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi przesłankami, a przy powołaniu się na różne kwalifikacje, czy staż pracy, oznacza to konieczność wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom. Chodzi przy tym o wykazanie porównywalnych, a nie identycznych kwalifikacji, odpowiedzialności i wysiłku. Mogą więc w tym zakresie występować pewne różnice, niemające jednak zasadniczego znaczenia i tak właśnie było w niniejszej sprawie.

Sąd wskazuje, iż pracodawca narusza zasadę równego traktowania, jeżeli różnicuje wynagrodzenia bez obiektywnego i rozsądnego powodu, a więc stosuje kryterium dowolne, które nie służy realizacji uzasadnionego sprawiedliwego społecznie uznanego celu albo nie jest proporcjonalne do realizacji takiego celu.

Na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie Sąd uznał podniesione przez stronę pozwaną argumenty za chybione. Odnosząc się w pierwszej kolejności do rodzaju pracy wskazać należy, iż każda z położnych zatrudnionych na bloku porodowym wykonywała pracę o jednakowej wartości. Każda z nich miała formalnie przydzielony przez pracodawcę tożsamy zakres czynności, obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, że w praktyce nie istniały jakiegokolwiek różnice w zakresie czynności powierzonych każdej z położnych, bez względu na to, czy uzyskała wykształcenie wyższe czy średnie i czy ukończyła specjalizację czy nie. Poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, zdaniem Sądu dowodzą zatem, że powódki w okresie objętym powództwem wykonywały te same czynności, co pozostałe położne zatrudnione na bloku porodowym pozwanego szpitala. Nie istniały co do zasady żadne zadania, które pracodawca powierzał położnym z pominięciem powódek. Należy jednak w tym miejscu wyjaśnić, iż pozwany powoływał się na różnicowanie zadań wykonywanych przez położne z wykształceniem wyższym magisterskim i specjalizacją. Były to m. in. zadania dotyczące opracowywania statystyk, kontroli stanu apteki, udziału w opracowywaniu procedur medycznych, kalibracji glukometru, szkoleń wewnątrzoddziałowych, czy promocji szpitala.

Powyższe zadania nie dotyczyły wyłącznie położnych legitymujących się wykształceniem magisterskim. Przykładowo od 2023 r. za opracowywanie statystyk miesięcznych odpowiedzialna była A. S., która posiadała wyłącznie tytuł licencjata. Z kolei kalibracją glukometru zajmowała się tylko K. M. z oddziału położniczego, która nie pracowała na bloku porodowym. Podobnie rzecz miała się z kontrolą apteki, gdzie każda z położnych odpowiedzialna była za liczenie lekarstw oraz sprawdzanie stanu apteki. Z kolei przeprowadzanie szkoleń wewnątrzoddziałowych odbywało się sporadycznie, a zatem w ocenie Sądu była to rzecz stanowiąca nieznaczny, wręcz pomijalne zadanie w kontekście całokształtu obowiązków wykonywanych przez wszystkie położne zatrudnione na bloku porodowym pozwanego szpitala. Znamiennym jest również fakt, iż dopiero po wytoczeniu przez położne powództwa pracodawca zaczął w pewnym stopniu różnicować zadania powierzane położnym posiadającym wyższe wykształcenie magisterskie oraz

specjalizację, podczas gdy wcześniej nie było potrzeby różnicowania tych zadań pomiędzy położnymi z konkretnym wykształceniem i wszystkie wykonywały dokładnie te same ww. obowiązki, na które powoływał się pracodawca.

Również powierzenie organizacji pikniku dla kobiet w ciąży na terenie szpitala w maju 2023 r. osobom z wykształceniem wyższym magisterskim nie mogło stanowić w ocenie Sądu przesłanki różnicującej wynagrodzenia położnych posiadających różne wykształcenie. Uczestnictwo w nim było dobrowolne i jak wskazano wyżej, było to wydarzenie jednorazowe, a co więcej – odbyło się to również z pominięciem tych położnych, które z obiektywnych przyczyn, jak np. dyzury w tym dniu, nie mogły pomagać w jego organizacji.

W rezultacie Sąd doszedł do przekonania, że analizowany personel medyczny wykonywał pracę jednakowego rodzaju. Praca świadczona przez powódki i pozostałe położne była świadczona w jednakowych warunkach. Położny koordynujący zespół organizował pracę w sposób jednakowy co do zasady dla wszystkich położnych, przy tym nie stosował jakiegokolwiek różnicowania pod względem pory wykonywania pracy. Należało zapewnić całodobowe funkcjonowanie bloku porodowego, wobec czego każda z położnych musiała liczyć się z pracą w dzień i w porze nocnej. Ich praca wykonywana była w tym samym miejscu, każda używała takich samych narzędzi pracy, powierzonych przez pracodawcę. Praca świadczona przez powódki nie różniła się również pod kątem wysiłku fizycznego i intelektualnego, od tej wykonywanej przez pozostałe położne. Zakres odpowiedzialności również nie różnił się. Z analizy zakresów czynności załączonych do akt osobowych powódki i pozostałych położnych zatrudnionych na bloku porodowym wynika wprost, że każda z nich ponosiła jednakową odpowiedzialność – zarówno za właściwe wykonywanie zadań objętych zakresem czynności, przestrzeganie praw pacjenta, przepisów, procedur, instrukcji i zarządzeń przełożonych, jak i powierzone mienie.

Zasadniczym argumentem strony pozwanej, którym uzasadniała zastosowaną siatkę płac, było przerzucenie odpowiedzialności na zaistniałą sytuację na ustawodawcę, który w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (tekst jedn. Dz. U. z 2021 r. poz. 1801 z zm.) ukształtował na poziomie 5478 zł najniższe wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarki z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa albo położnej z tytułem zawodowym magister położnictwa, które uzyskały tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia. Ze wskazanego aktu prawnego wynikało, że wynagrodzenie zasadnicze innych pielęgniarek lub położnych może zostać ukształtowane na poziomie niższym (od 1 lipca 2021 roku nie niższym jednak od kwoty 3772,25 zł). Zastosowana przez pozwanego wykładnia przepisów wskazanego aktu prawnego jest błędna z dwóch powodów. Po pierwsze, ustawa kategoryzuje poszczególne grupy zawodowe według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku (załącznik do ustawy), a nie posiadanych. Jeżeli – co ustalono wcześniej – do pracy na stanowisku pielęgniarki operacyjnej nie jest wymagane uzyskanie wykształcenia wyższego magisterskiego i specjalizacji, pracodawca nie naruszy przepisów tejże ustawy, kształtując wynagrodzenie pielęgniarki zatrudnionej na tym stanowisku z wyższymi kwalifikacjami na poziomie właściwym dla kwalifikacji minimalnych. Po drugie, ustawa nie normuje w sposób imperatywny wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych, a jedynie wskazuje jego wartości minimalne, pozostawiając pracodawcom swobodę do ich ustalania na poziomie wyższym.

Opisane wyżej ukształtowanie przez pozwanego poziomu wynagrodzeń zasadniczych poszczególnych pielęgniarek i położnych zatrudnionych na bloku porodowym nie naruszało zatem przepisów tejże ustawy, co pozostaje bez wpływu na ocenę, czy pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, mającą umocowanie w przepisach kodeksu pracy oraz prawie unijnym. Zgodnie z art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. W przepisach ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych próżno szukać norm wyłączających zastosowanie przepisów kodeksu pracy dotyczących zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Pracodawca zatem, dokonując ustalenia wynagrodzenia pracownika, w pierwszym rzędzie kierować powinien się ogólną dyrektywą prawa pracy określoną w art. 78 k.p. Ponadto w przypadku, gdy w danym podmiocie leczniczym zatrudnieni są pracownicy na jednakowych stanowiskach, którzy wykonują takie same obowiązki, lecz posiadają różne – lecz porównywalne – kwalifikacje, wówczas pracodawca

stosować powinien art. 18<sup>3c</sup> k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. W świetle powyższy uwag omawianą argumentację pozwanego należy uznać za chybioną.

Zdaniem Sądu dodatkowe kwalifikacje formalne mogą oczywiście wpływać na wysokość wynagrodzenia konkretnych pracowników. Powinno mieć to jednak miejsce jedynie wówczas, gdy uzyskanie dodatkowych kwalifikacji przekłada się na różny sposób wykonywania przez nich pracy. O usprawiedliwionej dyferencjacji w zakresie wysokości wynagrodzenia ze względu na cechę relewantną mamy do czynienia wtedy, gdy określone pracownicy w związku z posiadaniem określonych kwalifikacji niejednakowo wypełniają takie same obowiązki, co przekłada się na większą ilość oraz lepszą jakość wykonywanej przez nich pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że w konkretnych zawodach oraz na konkretnych stanowiskach dodatkowe kwalifikacje zawodowe mają wymierny wpływ na ilość i jakość świadczonej pracy. Jeśli jednak efekt wykonywania takiej samej pracy przez porównywanych pracowników, pomimo posiadania przez część z nich tychże dodatkowych kwalifikacji, jest taki sam, to występujące pomiędzy nimi różnice w wynagrodzeniu naruszają zasadę równych praw w zatrudnieniu. Zgromadzony materiał dowodowy uzasadnia twierdzenie, że sytuacja taka zachodzi w niniejszej sprawie.

Pozwany z kolei nie zdołał wykazać, by praca wykonywana przez powódki wyróżniała się negatywnie pod względem jakości czy ilości od pracy świadczonej przez pozostałe położne, które za sprawą uzyskania wykształcenia wyższego magisterskiego i ukończenia specjalizacji uzyskiwały wynagrodzenie wyższe o ponad 30% w każdym miesiącu. Powódki wykonywały te same czynności, w równie prawidłowy sposób, a z ich wieloletniego doświadczenia zawodowego korzystały również młodsze stażem koleżanki.

Podsumowując Sąd doszedł do przekonania, że praca powódek nie jest mniej warta dla pozwanego od pracy wykonywanej przez położne posiadające tytuł magistra oraz specjalizację. Na gruncie art. 11<sup>2</sup> k.p. powódki wykazały, że wykonywały pracę takiego samego rodzaju i jakości jak położne, który otrzymywały wyższe wynagrodzenie zasadnicze, a pracodawca nie wykazał obiektywnych kryteriów takiego różnicowania. W konsekwencji Sąd uznał za uzasadnione zasądzenie odszkodowania na zasadach ogólnych na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W razie naruszenia zasady równego traktowania, wynagrodzenie pracownika należało ustalić na najwyższym możliwym poziomie, gdyż przemawia za tym zasada uprzywilejowania pracownika i obowiązek niedyskryminacyjnego ustalenia nowych warunków zatrudnienia, natomiast ustalenie wynagrodzenia według niższych stawek nie usunęłoby stanu nierówności, a powód dalej byłby traktowany nierówno w stosunku do części pracowników (tak SN w wyroku z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, Lex nr 2026392). Powódki były nierówno traktowane w stosunku do położnych zarabiającego więcej i standardem prawa pracy, jak i zasady wynikającej z art. 471 k.c. jest wyrównanie poniesionej przez niego w tym zakresie szkody. Uwzględnienie skutku wynikającego z naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, a nie na ich obniżeniu pracownikom lepiej traktowanym (por. wyroki SN z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, M.P.Pr. 2007/2/25 i z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14, Lex nr 2019532).

Wysokość zasądzzonego odszkodowania Sąd ustalił biorąc pod uwagę różnicę między wynagrodzeniem otrzymywanym przez położne legitymujące się tytułem magistra oraz specjalizacją oraz wynagrodzeniem faktycznie otrzymywanym przez powódki na podstawie sporządzanych przez nie wyliczeń, których zasadniczo strona pozwana nie zakwestionowała. Jak już zaznaczono, uwzględnienie skutku wynikającego z naruszenia zasady równego traktowania polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, a nie na ich obniżeniu pracownikom lepiej traktowanym (por. wyrok SN z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, M.P.Pr. 2007/2/25).

W myśl art. 471 k.c., stosowanym w niniejszej sprawie w związku z art. 300 k.p., dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W niniejszej sprawie zachowania pozwanego pracodawcy wypełniały wszelkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej. Odszkodowanie za niewykonanie umowy dochodzone na podstawie art. 471 k.c. jest świadczeniem mającym powetować szkodę spowodowaną niewłaściwym działaniem lub zaniechaniem dłużnika. Jest to roszczenie o innym

charakterze niż roszczenie o wykonanie umowy. Ma ono na celu wyrównanie uszczerbku wywołanego nieprawidłowym zachowaniem kontrahenta, a nie wymuszanie na nim zobowiązania zgodnie z treścią umowy. Pamiętać przy tym trzeba, iż nawet wtedy, gdy wierzyciel uzyska należne mu świadczenie, ale stanie to się w innym niż umówiony termin, zwykle nie prowadzi to wtedy do pełnego zaspokojenia wierzyciela. Odpowiedzialność dłużnika z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania podlega na gruncie prawa polskiego reżimowi odpowiedzialności kontraktowej. Obejmuje on wszelkie zobowiązania, zarówno te nazwane, jak i nienazwane, bez względu na źródło powstania zobowiązania, chyba że przepisy szczególne zawierają wyłączenia. Odpowiedzialność kontraktowa dłużnika powstaje, jeżeli spełnione zostaną następujące przesłanki:

- 1) szkoda wierzyciela w postaci uszczerbku majątkowego;
- 2) szkoda musi być spowodowana niewykonaniem lub nienależycie wykonanym zobowiązaniem przez dłużnika;
- 3) związek przyczynowy między faktem nienależytego wykonania lub niewykonania zobowiązania a poniesioną szkodą.

Wszystkie te trzy kwestie zostały w sprawie spełnione. Powódki niewątpliwie doznały uszczerbku w swym majątku na skutek wypłacania im wynagrodzenia niższego, niż winny były je otrzymywać przy zachowaniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Szkoda została spowodowana nienależytym wykonaniem łączących strony umowy o pracę, gdyż wobec powódek, przy ustalaniu ich wynagrodzeń za pracę, nie uwzględniano reguły określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. Pomiędzy niedozwolonym zachowaniem pozwanego szpitala a szkodą zachodzi niewątpliwy związek przyczynowo-skutkowy, albowiem w razie zgodnego z prawem i zasadami prawa pracy działania pracodawcy nie doszłoby do uszczerbku w majątku pracowników. Istotne, iż w art. 471 k.c. zawarte jest domniemanie, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania nastąpiło wskutek okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność (tak Z. Gawlik [w:] Kodeks cywilny. Komentarz pod red. A. Kidyby. Tom III. Zobowiązania – część ogólna, Lex 2014, kom. do art. 471; W. Popiołek [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, 2011, s. 48; wyrok SA w Białymstoku z dnia 27 marca 2013 r., I ACa 35/13, Lex nr 1307395). Zgodnie z przepisem art. 361 § 2 k.c. odszkodowanie obejmuje straty jakie poszkodowany poniósł (damnum emergens), oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (lucrum cessans). Odszkodowanie należy się w granicach normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego. Odszkodowanie ma, więc na celu wyrównanie szkody i nie może być wyższe od szkody, a może być jedynie od niej niższe, jeśli wynika to z ustawy lub umowy. Szkoda musi wynikać ze zdarzenia, z którym ustawa łączy obowiązek jej naprawienia i stanowi samodzielną, konieczną przesłankę odszkodowania. Szkodą natomiast jest każdy uszczerbek majątkowy, który następuje w majątku poszkodowanego wbrew jego woli wynikły z bezprawnego działania lub zaniechania, a więc szkoda na mieniu (szkoda majątkowa). Szkodą jest też szkoda na osobie powodująca obowiązek zadośćuczynienia pieniężnego. W niniejszej sprawie roszczenia powódki obejmowały jedynie odszkodowanie za uszczerbek majątkowy, jaki poniosły na skutek nieuprawnionego różnicowania wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę. Tak więc należało zasądzić na ich rzecz odszkodowanie stanowiące rzeczywistą szkodę majątkową tj. różnicę wynagrodzenia za sporny okres (por. wyrok SN z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, M.P.Pr. 2013/4/197).

W konsekwencji Sąd uznał za uzasadnione zasądzenie odszkodowania na zasadach ogólnych na podstawie art. 471 k.c. z związku z art. 300 k.p. zasądził od pozwanego na rzecz każdej z powódek następujące kwoty:

- 58927,56 zł na rzecz powódki H. Ł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 41135,45 zł dnia 18 kwietnia 2023 r. do dnia zapłaty i od kwoty 17792,11 zł od dnia 16 listopada 2023 r. do dnia zapłaty (punkt 1 wyroku);
- 69825,50 zł na rzecz powódki A. W. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 46844,33 zł od dnia 18 kwietnia 2023 r. do dnia zapłaty i od kwoty 22981,17 zł od dnia 16 listopada 2023 r. do dnia zapłaty (punkt 5 wyroku);
- 55853,83 zł na rzecz powódki B. S. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 38890,71 zł od dnia 18 kwietnia 2023 r. do dnia zapłaty i od kwoty 16963,12 zł od dnia 16 listopada 2023 r. do dnia zapłaty (punkt 9 wyroku);



- 71085,30 zł na rzecz powódki M. W. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 49014,25 zł od dnia 18 kwietnia 2023 r. do dnia zapłaty i od kwoty 22071,05 zł od dnia 16 listopada 2023 r. do dnia zapłaty (punkt 13 wyroku);
- 60273,75 zł na rzecz powódki K. R. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 42874,55 zł od dnia 18 kwietnia 2023 r. do dnia zapłaty i od kwoty 17399,20 zł od dnia 16 listopada 2023 r. do dnia zapłaty (punkt 17 wyroku);
- 62838,86 zł na rzecz powódki H. P. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 39622,78 zł od dnia 18 kwietnia 2023 r. do dnia zapłaty i od kwoty 23216,08 zł od dnia 16 listopada 2023 r. do dnia zapłaty (punkt 21 wyroku);
- 58234,66 zł na rzecz powódki A. L. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 40293,21 zł od dnia 18 kwietnia 2023 r. do dnia zapłaty i od kwoty 17941,45 zł od dnia 16 listopada 2023 r. do dnia zapłaty (punkt 25 wyroku).

O odsetkach orzeczono stosownie do art. 455 i 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W myśl art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Z kolei w myśl art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W judykaturze przyjmuje się, że jeżeli dłużnik nie spełni świadczenia określonego w wezwaniu, popada w opóźnienie uzasadniające naliczenie odsetek ustawowych od należnej wierzycielowi sumy. Żądanie zapłaty odsetek było więc uzasadnione od dnia doręczenia stronie pozwanej pozwu, czyli od 18 kwietnia 2023 r. w części dotyczącej pierwotnego roszczenia, natomiast w części przewyższającej te kwoty od dnia doręczenia pismo rozszerzającego powództwo, tj. od 16 listopada 2023 r.

W zakresie roszczenia żądania ustalenia, że wynagrodzenie zasadnicze powódek wynosiło 5478 zł brutto w okresie od 1 lipca 2021 r. do 30 czerwca 2022 r., 7304,66 zł brutto w okresie od 1 lipca 2022 r. do 30 czerwca 2023 r., a począwszy od dnia 1 lipca 2023 r. wynosi 8186,53 zł brutto Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego – Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych wyrażone w wyroku z dnia 22 marca 2016 r. II PK 29/15, iż wprawdzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego co do zasady przyjmuje się, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. W takim układzie znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym 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 - niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2007 r. I PK 242/06, w którym stwierdził, że wynagrodzenia za pracę nie może ukształtować sąd pracy - art. 262 § 2 pkt 1 k.p. (por. np. uchwały SN z dnia 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77, OSNCP 1978 nr 12, poz. 231; z dnia 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 nr 11, poz. 195, z glosą A. Świątkowskiego i z glosą I. Boruty oraz wyroki z dnia 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 145; NP 1977 nr 5, s. 778, z glosą M. Seweryńskiego; z dnia 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 114 oraz z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151, z glosą T. Kuczyńskiego). Wyjątki w tym zakresie wprowadzają jednak przepisy o nierównym traktowaniu pracowników (dyskryminacji). Zgodnie z art. 18 § 3 k.p., 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. Oznacza to, że w razie sporu sądowego między stronami stosunku pracy, stwierdzając naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wysokości wynagrodzenia, sąd powinien ustalić (ukształtować) to wynagrodzenie na odpowiednim poziomie (zastąpić postanowienia umowy odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego).

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że żądanie ustalenia w niniejszej sprawie jest zasadne. W punktach 2, 6, 10, 14, 18, 22 i 26 wyroku Sąd ustalił zatem, że wynagrodzenie zasadnicze powódek wynosiło 5478 zł brutto w okresie od 1 lipca 2021 r. do 30 czerwca 2022 r., 7304,66 zł brutto w okresie od 1 lipca 2022 r. do 30 czerwca 2023 r., a począwszy od 1 lipca 2023 r. wynosi 8186,53 zł brutto.

O kosztach procesu orzeczono w punktach 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwany przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła każda z powódek składa się wynagrodzenie ustanowionego przez nich profesjonalnego pełnomocnika w wysokości po 4050 zł (5400 zł x 75% z tytułu roszczenia pieniężnego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych i 120 zł z tytułu roszczenia o ustalenie na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 20 rozporządzenia).

O rygorze natychmiastowej wykonalności punktów 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25 wyroku Sąd orzekł zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r., poz. 1144 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powódki były z mocy prawa zwolnione od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 21855 zł (2947 zł + 3492 zł + 2793 zł + 3555 zł + 3014 zł + 3142 zł + 2912 zł) tytułem nieuiszczonej w opłaty od pozwu ustalonej na podstawie art. 13 ust. 2 ustawy o kosztach.

Sędzia Katarzyna Błażejowska