

UZASADNIENIE

Powódka A. K., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika - radcę prawnego, pozwem z dnia 6 października 2021 r., skierowanym przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) w Ł., wniosła o ustalenie treści umowy o pracę, zawartej pomiędzy stronami, poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego na kwotę 5.477,51 zł oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 4.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu od dnia 1 lipca 2021 r. do dnia 31 sierpnia 2021 r.

Pismem z dnia 3 lutego 2022 roku, powódka rozszerzyła powództwo, wnosząc o zasądzenie – w miejsce dochodzonej dotychczas kwoty – kwoty 12 000 zł., tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w okresie od 1 lipca 2021 roku do 31 grudnia 2021 roku.

Pismem z dnia 11 kwietnia 2022 roku, powódka rozszerzyła powództwo w ten sposób, że wniosła o zasądzenie kwoty 17 306,55 zł., tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w okresie od 1 lipca 2021 r. do 31 marca 2022 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie naliczanymi

- od kwoty 1.894,54 zł od 11.08.2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.899,41 zł od 11.09.2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.850,83 zł od 11.10.2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.913,97 zł od 11.11.2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.781,51 zł od 11.12.2021 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.892,24 zł od 11.01.2022 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.997,49 zł od 11.02.2022 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.279,96 zł od 11.03.2022 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.796,60 zł od 11.04.2022 r. do dnia zapłaty.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2022 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. K. przeciwko Wojewódzkiemu (...) w Ł. o ustalenie treści stosunku pracy, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w punkcie 1 ustalił treść łączącego strony stosunku pracy w ten sposób, że ustala, iż wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosi 5.478 zł, zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 17 306,55 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie naliczanymi od kwot:

- a. 1 894,54 zł od dnia 23 października 2021 roku do dnia zapłaty,
- b. 1 899,41 zł od dnia 23 października 2021 roku do dnia zapłaty,
- c. 1 850,83 zł od dnia 8 lutego 2021 roku do dnia zapłaty,
- d. 1 913,97 zł od dnia 8 lutego 2021 roku do dnia zapłaty,
- e. 1 781,51 zł od dnia 8 lutego 2021 roku do dnia zapłaty,
- f. 1 892,24 zł od dnia 8 lutego 2021 roku do dnia zapłaty,

g. 1 997,49 zł od dnia 12 kwietnia 2021 roku do dnia zapłaty,

h. 2 279,96 zł od dnia 12 kwietnia 2021 roku do dnia zapłaty,

i. 1 796,60 zł od dnia 12 kwietnia 2021 roku do dnia zapłaty, w punkcie 3 oddalił powództwo w pozostałej części, zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 855 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty (punkt 4), obciążył i nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.796,65 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie 2. w zakresie kwoty 6 273,51 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

A. K. ukończyła w 1982 r. pięcioletnie Liceum Medyczne nr 1 w Ł. oraz po złożeniu egzaminu z przygotowania zawodowego uzyskała prawo używania tytułu zawodowego pielęgniarka. Od 4 czerwca 1982 r. uprawniona jest do wykonywania zawodu pielęgniarki.

Powódka pracowała w Szpitalu (...) Akademii Medycznej w Ł. od 1 września 1982 r. do dnia 2 lutego 1991 r.

A. K. została zatrudniona przez Zakład Opieki Zdrowotnej Ł. w Szpitalu im. (...) w Ł. od dnia 15 stycznia 1991 r. na stanowisku pielęgniarki na bloku operacyjnym. Jednocześnie powódce przedstawiono pisemny zakres zadań „pielęgniarki odcinkowej bloku operacyjnego /instrumentariuszki/”.

Z dniem 1 stycznia 1998 r. nastąpiła zmiana pracodawcy powódki na Wojewódzki (...). Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

A. K. odbyła kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa operacyjnego organizowany przez Wojewódzkie Centrum Zdrowia Publicznego – Ośrodek (...) w Ł. i złożyła ze skutkiem pozytywnym egzamin w dniu 26 kwietnia 2004 r.

Z dniem 30 czerwca 2011 roku nastąpiła z mocy prawa zmiana pracodawcy powódki na Wojewódzki (...) w Ł.. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Powódka odbyła szereg szkoleń zawodowych – m.in. z zakresu bezpieczeństwa w elektrochirurgii, resuscytacji krążeniowo-oddechowej, problematyki choroby (...). Była też uczestniczką konferencji dotyczących pielęgniarstwa operacyjnego.

Poza powódką na bloku operacyjnym położniczo-ginekologicznym pozwanego szpitala pracowały dwie pielęgniarki – R. C. i M. P.. Obie z nich legitymowały się wykształceniem wyższym, magisterskim.

Powódka, R. C. i M. P. miały powierzony jednakowy zakres czynności, obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień.

Różnice wynagrodzeń zasadniczych kształtowały się pomiędzy nimi następująco:

A. R.

K. M.

G.-P.

1 lipca 2019 r. 4 000 zł 4 050 zł 4 050 zł

1 lipca 2020 r. 4 000 zł 4 641 zł 4 641 zł

1 lipca 2021 r. 4 150 zł 5 478 zł 5 478 zł

R. C. i M. P. uzyskały w dniu 3 lipca 2020 roku tytuły specjalistek w dziedzinie Pielęgniarstwo operacyjne.

W związku z uzyskaniem specjalizacji pracodawca powierzył od dnia 1 lipca 2020 roku R. C. i M. P. obowiązki Specjalistek pielęgniarek. Nie zmienił przy tym ich zakresu czynności, obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień.

Pozwany, kierując R. C. w sierpniu 2020 roku i M. P. w październiku 2020 roku na badania profilaktyczne, wskazał, że są one zatrudnione na stanowisku: „pielęgniarka instrumentariuszka”. Takie samo określenie znalazło się w sporządzonym przez pracodawcę skierowaniu powódki na badanie profilaktyczne z września 2020 roku.

Poza pielęgniarkami na bloku operacyjnym położniczo-ginekologicznym pozwanego szpitala pracowało trzynaście położnych (według stanu na dzień 1 lipca 2021 r.):

1. 3 osoby bez specjalizacji, z wykształceniem średnim, wynagrodzenie 4.150,00 zł,
2. 3 osoby bez specjalizacji z tytułem licencjata, wynagrodzenie 4.250,00 zł,
3. 2 osoby bez specjalizacji, z tytułem magistra, wynagrodzenie 4.250,00 zł,
4. 1 osoba ze specjalizacją, z wykształceniem średnim, wynagrodzenie 4.250,00 zł,
5. 1 osoba ze specjalizacją, z wykształceniem średnim w zakresie pielęgniarstwa i magisterskim w zakresie zdrowia publicznego, wynagrodzenie 4.250,00 zł,
6. 3 osoby ze specjalizacją, z tytułem magistra, wynagrodzenie 5.478,00 zł,

(zestawienie – k. 37)

Zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym u pozwanego, pielęgniarki i położne zaliczono do personelu średniego. Przewidziano dla nich następujące kategorie zaszerogowania tj.:

1. Pielęgniarka, położna z wykształceniem średnim – kategoria 5 (wynagrodzenie zasadnicze od 1.900 zł do 7.000 zł);
2. Starsza pielęgniarka, starsza położna
 - a. dla średniego wykształcenia kategoria 5 (wynagrodzenie zasadnicze od 1.900 zł do 7.000 zł),
 - b. dla wyższego pielęgniarstwa kategoria 6 (wynagrodzenie zasadnicze od 2.000 zł do 8.000 zł);
3. Specjalistka pielęgniarka, specjalistka położna
 - a. dla wykształcenia średniego i specjalizacji kat. 6 (wynagrodzenie zasadnicze od 2.000 zł do 8.000 zł),
 - b. dla wykształcenia wyższego i specjalizacji kat. 7 (wynagrodzenie zasadnicze od 2.300 zł do 9.000 zł).

Pielęgniarki i położne zatrudnione są na bloku operacyjnym w tym samym charakterze

– instrumentariuszki. Ich bezpośrednią przełożoną jest położna oddziałowa I. S.. Poza obowiązkami wchodzącymi w zakres pełnionej przez nią funkcji, również staje ona do zabiegów w charakterze instrumentariuszki.

Chirurg, wykonując zabieg operacyjny, nie wyznacza indywidualnie instrumentariuszek do pomocy w operacji, nie sprawdza, jakie mają wykształcenie, ponieważ nie ma to dla niego znaczenia. Teoretycznie jest możliwe rozdzielanie obowiązków na bloku operacyjnym, tak, aby pewne czynności wykonywały instrumentariuszki z wykształceniem wyższym, a inne nie.

W praktyce, praca każdej z instrumentariuszek, nie różni się. Te same czynności wykonują pielęgniarki i położne, ze średnim i wyższym wykształceniem, ze specjalizacją i bez specjalizacji. Każda z nich, w ten sam sposób, przygotowuje się do zabiegów operacyjnych. Nie ma podziału na zabiegi łatwiejsze i trudniejsze. Nawet pozornie banalny zabieg może się bowiem skomplikować.

Grafiki pracy pielęgniarek i położnych na bloku operacyjnym tworzy I. S.. Decydując o tym, która instrumentariuszka będzie pracować danego dnia przy określonych zabiegach, nie kieruje się ona tym, jakim wykształceniem lub specjalizacją legitymuje się każda z nich. Wyjątkiem są osoby nowozatrudnione, bez kursu i przeszkolenia. Wobec nich stosuje zasadę, że nie przydziela im samodzielnych dyżurów, choćby miały ukończone studia wyższe i specjalizację.

Na bloku operacyjnym, na którym pracuje powódka, są trzy sale operacyjne. Każdego dnia instrumentariuszki ustalają między sobą to, które z nich idą do danego zabiegu. Przy jednym zabiegu pracują jednocześnie dwie instrumentariuszki – jedna pracuje jako tzw. „instrumentariuszka czysta” (bezpośrednio przy zabiegu, podaje narzędzia, materiały, robi opatrunki, zabezpiecza ranę pooperacyjną), a druga jako tzw. „instrumentariuszka lotna” (prowadzi dokumentację, wyrzuca materiał histopatologiczny, nici, zapasowe szwy). Nie ma stałych par instrumentariuszek. Rola instrumentariuszki lotnej i czystej przydzielana jest odrębnie do każdego zabiegu. Przy podziale tym nie ma znaczenia wykształcenie instrumentariuszki czy ukończenie przez nią specjalizacji. W praktyce jednego dnia dana instrumentariuszka pracuje jako „czysta”, a innego dnia jako „lotna”.

Powódka – w ocenie swojej przełożonej – nie wykonuje czynności gorzej lub wolniej od instrumentariuszek z wyższym wykształceniem i specjalizacją. W sporządzanej przez nią ostatnio ocenie okresowej A. K. otrzymała ocenę bardzo dobrą. Ocena okresowa żadnej z pielęgniarek i położnych zatrudnionych na bloku operacyjnym ginekologiczno-położniczym nie odbiegała od oceny powódki. W praktyce pracy na bloku operacyjnym nie ma czynności, której nie mogłaby wykonać powódka, a mogłyby wykonać ją pielęgniarki lub położne z wyższym wykształceniem i specjalizacją. Ze względu na jej duże doświadczenie zawodowe to powódce zwykle poleca się wprowadzanie nowozatrudnionych instrumentariuszek do zawodu.

Na blok operacyjny nie przychodzą na praktyki studenci pielęgniarstwa, wobec tego żadna z instrumentariuszek nie prowadzi z nimi zajęć.

Specjalizację z zakresu pielęgniarstwa operacyjnego, czyli dziedziny bezpośrednio związanej z pracą instrumentariuszki mogą ukończyć jedynie pielęgniarki. Nie jest ona przewidziana dla położnych. Położne zatrudnione w miejscu pracy powódki ukończyły specjalizacje z innych dziedzin, np. z zakresu położnictwa i ginekologii.

Poza wykształceniem nie ma żadnych innych kryteriów, które różnicują wysokość wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych na bloku operacyjnym.

Różnica pomiędzy wynagrodzeniem otrzymywanym przez powódkę a wynagrodzeniem, jakie otrzymywałyby, gdyby jej wynagrodzenie zasadnicze ustalone zostało na poziomie pozostałych pielęgniarek zatrudnionych na bloku operacyjnym ginekologiczno-położniczym (tj. 5.478,00 zł) wynosiła w poszczególnych miesiącach:

1. 07.2021 – 1.894,54 zł
2. 08.2021 – 1.899,41 zł
3. 09.2021 – 1.850,83 zł
4. 10.2021 – 1.913,97 zł
5. 11.2021 – 1.781,51 zł
6. 12.2021 – 1.892,24 zł

7. 01.2022 – 1.997,49 zł

8. 02.2022 – 2.279,96 zł

9. 03.2022 – 1.796,60 zł

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o powołane dowody. Sąd I instancji obdarzył walorem wiarygodności niemal wszystkie osobowe źródła dowodowe.

Z zeznań świadków – bezpośredniej przełożonej powódki i instrumentariuszek z wyższym wykształceniem lub specjalizacją – ale również stron (w tym dyrektora pozwanego szpitala) wyłaniał się spójny obraz pracy pielęgniarek i położnych wykonywanej na ginekologiczno-położniczym bloku operacyjnym.

Wyjątkiem pozostają zeznania świadka M. M., naczelnej pielęgniarki pozwanego. W ich treści dostrzegalne było dążenie do ukazania różnic między pracą instrumentariuszek z wykształceniem średnim i wyższym oraz ze specjalizacją i bez specjalizacji. Świadek, 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 operacyjny, zeznawała na wysokim poziomie ogólności, a odwoływanie się do jakiegokolwiek konkretnego zdarzenia faktycznego, ukazującego tego rodzaju różnice, przychodziło jej z nieskrywanym trudem.

W rezultacie jej zeznania ograniczały się głównie do ocen oraz hipotetycznych założeń wynikających z przypuszczeń i analizy aktów prawnych. Podkreślić przy tym trzeba, że oceny sformułowane przez świadka nie stanowią relacji faktów i jako odzwierciedlenie subiektywnych zapatrywań nie podlegają wartościowaniu w kategoriach prawda/fałsz. Nie mogą tym samym stanowić podstawy ustaleń faktycznych. Twierdzenia świadka M. M. o tym, że pielęgniarka z wyższym wykształceniem ma większy zakres odpowiedzialności i uprawnień, pozostają w jaskrawej sprzeczności z formalnym zakresem odpowiedzialności załączonym do akt osobowych powódki i analizowanych akt osobowych pielęgniarek z wyższym wykształceniem i specjalizacją. Wynika z niego, że zakres czynności, obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień przydzielony przez pracodawcę powódce i pielęgniarkom z wyższym wykształceniem i specjalizacją był jednakowy. Nietrafne okazały się także przedstawiane przez świadka przykłady zabiegów specjalistycznych (endoskopowych i obejmujących używanie staplerów), których powódka miałaby nie móc wykonywać z racji braku odpowiednich kwalifikacji. Tymczasem w praktyce powódka uczestniczyła w tych zabiegach w takim samym stopniu, co pozostałe instrumentariuszki zatrudnione przez pozwanego, uzbrajając staplery i stając do zabiegów endoskopowych. Sąd Rejonowy wskazał, że wobec powyższego nie oparł ustaleń faktycznych na omawianym dowodzie, który ocenił jako niewiarygodny.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo okazało się uzasadnione i w znacznej części podlegało uwzględnieniu.

Roszczenia powódki 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 k.p. 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).

Stosowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu powinno polegać na podwyższaniu świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej. Za nieobowiązujące należy zatem uznać postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednych pracowników, a przez to faworyzuje innych. Oznacza to, że pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych pracownikom traktowanym lepiej, a nie, że

uprawnień tych pozbawieni są pracownicy traktowani w sposób korzystniejszy (zob. wyrok SN z dnia 16 listopada 2017 roku w sprawie I PK 274/16, LEX 2435670).

Konkretyzację ogólnej zasady równego traktowania w zatrudnieniu z art. 112 k.p. stanowią normy uregulowane w art. 183a k.p. i następnych. W szczególności przywołać warto art. 183c k.p., który stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. 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.

W judykaturze 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. wyrok SN 18.9.2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010, Nr 3–4, poz. 41). Stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania "jednakowej pracy", ale nie jest ono wyłączne. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą się bowiem różnić co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 183c § 1 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 7.3.2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013, Nr 3–4, poz. 33).

W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej za dopuszczalne kryteria różnicowania wynagrodzeń uznaje się, mające obiektywny charakter, uzasadnione potrzeby pracodawcy, takie jak: podwyższona dyspozycyjność, mobilność, zdolność przystosowania się do wymagań dotyczących świadczenia pracy w różnych miejscach i nienormowanym czasie pracy, niektóre czynniki rynkowe, np. sytuacja na rynku pracy wymagająca wyższego opłacania pracowników świadczących pracę, na którą jest popyt (zob. A. Świątkowski, Europejskie prawo socjalne, t. 2, s. 200–202; por. także uzasadnienie wyroku SN z 6.3.2003 r., I PK 171/02, OSNP 2004, Nr 15, poz. 258). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy, podkreślając, że możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania, ale musi to wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację (zob. wyrok SN z 7.4.2011 r., I PK 232/10, OSNP 2012, Nr 11–12, poz. 133).

Nie bez znaczenia pozostaje również stopień zróżnicowania wynagrodzeń wobec pracowników wykonujących tożsamą pracę. Przyjmuje się bowiem, że nieznaczne dyferencjacje w wynagrodzeniu pracowników, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinny być, co do zasady, uważane za naruszające zasadę równego traktowania, określoną w art. 183a § 1 k.p. i art. 183c k.p. (zob. wyrok SN z 9.5.2014 r., I PK 276/13, L.)

W przypadku, kiedy dojdzie do stwierdzenia, że miało miejsce naruszenie zasady równego traktowania, zastosowanie znajduje art. 18 § 3 k.p., który stanowi, że 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 narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną, relevantną (zob. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 Nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 Nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 Nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 Nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, (...) 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440).

Sąd Rejonowy podniósł, że rozstrzygając niniejszą sprawę przeprowadził trójstopniowy test stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania. W pierwszej kolejności Sąd podjął się oceny, czy powódka i określenni inni pracownicy pozwanego byli traktowani (wynagradzani) odmiennie. Następnie dokonał weryfikacji, czy osoby te pozostawały w

takiej samej sytuacji, czyli czy wykonywały jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Pozytywne ustalenie obu przesłanek stanowiło asumpt do dalszej refleksji prawnej, a mianowicie do rozważenia, czy ustalona cecha różnicująca powódkę i określonych innych pracowników pozwanego (konkretne kwalifikacje zawodowe) stanowiły cechą relewantną, której zastosowanie uprawniało pracodawcę do ich odmiennego traktowania.

I. Dyferencjacja wynagrodzeń.

Poza sporem pozostawał fakt różnego wynagradzania pielęgniarek i położnych zatrudnionych przez pozwaną Szpital na położniczo-ginekologicznym bloku operacyjnym. Już pobieżna analiza załączonego do odpowiedzi na pozew zestawienia personelu pod kątem zawodu, uzyskanych kwalifikacji i wysokości wynagrodzenia zasadniczego (k. 37) prowadzi w tej kwestii do jednoznacznych wniosków. Pozwany w odniesieniu do pielęgniarek i położnych stosował wynagrodzenie zasadnicze trojkiej wysokości:

1. 4150 zł,
2. 4250 zł,
3. 5 478 zł.

Najniższe z wynagrodzeń zasadniczych przewidziane zostało dla instrumentariuszek z wykształceniem średnim i bez specjalizacji. Do wynagrodzenia o 100 zł wyższego uprawniało uzyskanie specjalizacji albo wykształcenia wyższego, przy czym jego stopień pozostawał bez znaczenia – wynagrodzenie w takiej samej wysokości uzyskiwały położne z tytułem magistra i licencjata. Z kolei najwyższe wynagrodzenie zasadnicze zarezerwowane zostało dla instrumentariuszek, których nabyte formalne kwalifikacje łączyły w sobie zarówno ukończenie specjalizacji, jak i zdobycie wyższego wykształcenia magisterskiego.

O odmiennym wynagradzaniu, mogącym potencjalnie skutkować stwierdzeniem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, można mówić jedynie w zestawieniu dwóch pierwszych stawek wynagrodzenia z ostatnią. Zdaniem Sądu utrzymywanie różnic w wysokości wynagrodzenia rzędu 100 zł miesięcznie nie mogłoby przemawiać za oceną naruszenia zasad z art. 112 k.p. i art. 183c k.p., ponieważ pracodawca powinien dysponować pewną swobodą w kształtowaniu siatki płac pracowników, a sąd pracy nie jest umocowany, by go w tym zakresie zastępować. Zarzut naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu należy uznać za uzasadniony dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie danej osoby dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych osób wykonujących pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości (por. wyrok SN z 9.5.2014 r., I PK 276/13, L.; wyrok SN z 12.1.2010 r.; I PK 138/09, L.).

Sąd meriti podkreślił, że, w okresie objętym pozwem, różnice pomiędzy wynagrodzeniem (uwzględniającym wszystkie jego składniki) powódki a wynagrodzeniem, jakie powódka uzyskałaby, gdyby jej wynagrodzenie zasadnicze ukształtowało na poziomie pozostałych dwóch pielęgniarek zatrudnionych na bloku operacyjnym ginekologiczno-położniczym wynosiły od 1.796,60 zł do 2.279,96 zł miesięcznie. Kwoty te odpowiadały w każdym miesiącu wysokości ponad 30% wynagrodzenia uzyskiwanego przez powódkę. Wynagrodzenie powódki nie odbiegało zatem od wynagrodzenia porównywanych pracowników w sposób nieznaczny, pomijalny, ale wyraźny.

II. Wykonywanie jednakowej pracy lub pracy o jednakowej wartości

Ustaliwszy, że pielęgniarki i położne zatrudnione na bloku operacyjnym były wynagradzane odmiennie, Sąd Rejonowy podjął się oceny, czy powierzona im przez pracodawcę praca była jednakowa lub o jednakowej wartości w rozumieniu art. 183c k.p. W tym celu Sąd odwołał się do kryteriów rodzaju pracy, warunków, w jakich jest świadczona, jej ilości i jakości, wysiłku i odpowiedzialności oraz kwalifikacji koniecznych do jej wykonywania. W przypadku pracy jednakowej wartości czynniki te muszą być w odniesieniu do określonych pracowników porównywalne, natomiast by mówić o pracy jednakowej – każdy z nich musi być jednakowy (szerzej: U. Jackowiak [w:] Kodeks pracy z komentarzem, red. U. Jackowiak, Gdańsk 2004, s. 63; wyrok SN z 18.09.2008 r., II PK 27/08, OSP 2011/4, poz. 39).

Odnosząc się do rodzaju pracy wskazać zdaniem Sądu Rejonowego należy, że każda z położnych i pielęgniarek zatrudnionych na bloku operacyjnym pełniła rolę położnej lub pielęgniarki operacyjnej, czyli instrumentariuszki. 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 instrumentariuszek, bez względu na to, czy wykonywała zawód pielęgniarki czy położnej, czy uzyskała wykształcenie wyższe czy średnie i czy ukończyła specjalizację czy nie. W praktyce każda z nich realizowała zadania dwojakiego rodzaju – albo bezpośrednio przy stole operacyjnym (jako tzw. instrumentariuszka czysta) albo na przedpolu stołu operacyjnego (jako tzw. instrumentariuszka lotna). Co istotne, zadania te nie były przypisane do konkretnych pielęgniarek lub położnych i realizowały je one naprzemiennie – jednego dnia instrumentariuszka pełniła rolę „czystej”, a innego dnia „lotnej”. Zarówno rolami, jak i tym, na której sali operacyjnej i przy jakich zabiegach będą stawać instrumentariuszki dzieliły się między sobą na zasadach koleżeńskich. Ich przełożona (położna oddziałowa) nie ingerowała w to, ustalając grafiki jedynie w taki sposób, by zapewnić prawidłową (tj. pełną pod kątem liczebności) obsadę podległego jej personelu. Każda z nich musiała być w gotowości do tego, by się wzajemnie zastępować i by w razie potrzeby świadczyć pracę na innej sali, przy innym zabiegu, niż pierwotnie zaplanowany. Wielu przesłuchanych świadków zwracało uwagę na dynamikę pracy na bloku operacyjnym, w szczególności na fakt występowania komplikacji zabiegów, które z pozornie nieskomplikowanych przeobrażają się w trudne i zagrażające życiu pacjentów.

Poczynione w sprawie ustalenia faktyczne w ocenie Sądu meriti dowodzą, że powódka w okresie objętym powództwem wykonywała te same czynności, co pozostałe pielęgniarki i położne operacyjne zatrudnione na bloku operacyjnym położniczo-ginekologicznym. Nie istniały jakiegokolwiek zadania, które pracodawca powierzał instrumentariuszkom z pominięciem powódki, ani takie, które przewidziane byłyby wyłącznie dla powódki lub pewnej szerszej kategorii instrumentariuszek z wyłączeniem innych. W rezultacie Sąd doszedł do przekonania, że analizowany personel medyczny wykonywał pracę jednakowego rodzaju. Praca świadczona przez powódkę i pozostałe instrumentariuszki była świadczona w jednakowych warunkach. Położna oddziałowa, organizująca ich pracę, nie stosowała jakiegokolwiek różnicowania pod względem pory wykonywania pracy. Należało zapewnić całodobowe funkcjonowanie bloku operacyjnego, wobec czego każda z instrumentariuszek musiała liczyć się z pracą w dzień i w porze nocnej. Ich praca wykonywana była w tym samym miejscu (w Szpitalu przy ul. (...)), a poszczególne instrumentariuszki nie zostały przydzielone do określonych sal operacyjnych. Każda używała takich samych narzędzi pracy, powierzonych przez pracodawcę. W tej kwestii wskazać należy również, że pracodawca, kierując powódkę i pozostałe pielęgniarki na lekarskie badania profilaktyczne, wymieniał takie same czynniki szkodliwe lub uciążliwe – pracę w polu elektromagnetycznym, przy użyciu środków dezynfekujących, przy istnieniu zagrożenia czynnikami biologicznymi, pracę zmianową, związaną z podnoszeniem i przenoszeniem, obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego.

Niesporne pozostawało to, że każda z pielęgniarek, pracujących na bloku operacyjnym ginekologiczno-położniczym zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy. Postępowanie dowodowe nie wykazało, by czas pracy poszczególnych instrumentariuszek, istotnie, różnił się. Nie był to, zatem, czynnik różnicujący ich pracę.

Najbardziej miarodajnej oceny, jakości pracy powódki, na tle innych instrumentariuszek dokonać mogła jej bezpośrednia przełożona – położna oddziałowa. Sporządzając ocenę okresową pracy powódki wystawiła jej ocenę bardzo dobrą. Ocena okresowa żadnej z pielęgniarek i położnych zatrudnionych na bloku operacyjnym ginekologiczno-położniczym nie odbiegała od oceny powódki – ani in plus ani in minus. Z zeznań przełożonej wynika, że powódka nie wykonuje czynności gorzej lub wolniej od instrumentariuszek z wyższym wykształceniem i specjalizacją.

Dyrektor pozwanego szpitala, który miał doświadczenie we współpracy z powódką na sali operacyjnej, nie podjął się oceny jej pracy. Ograniczył się jedynie do stwierdzenia, że lepiej układa mu się współpraca z instrumentariuszkami w szpitalu przy ul. (...), bo instrumentariuszkom z lokalizacji, w której pracuje powódka, musi wydawać bardziej sprecyzowane polecenia. W ocenie Sądu świadczy to o jednakowej ocenie jakości pracy wszystkich pielęgniarek i

położnych z bloku operacyjnego, na którym pracowała powódka. Podkreślić przy tym zdaniem Sądu Rejonowego należy, że zarzut nierównego traktowania nie dotyczył porównania sytuacji powódki z pielęgniarkami z drugiego z bloków operacyjnych pozwanego, wobec czego jakość pracy instrumentariuszek ze szpitala przy ul. (...) nie była przedmiotem zainteresowania Sądu.

Praca świadczona przez powódkę nie różniła się, pod kątem wysiłku fizycznego i intelektualnego, od tej wykonywanej przez pozostałe pielęgniarki i położne pracujące na bloku operacyjnym ginekologiczno-położniczym. Wynika to przede wszystkim z tożsamości charakteru powierzonych przez pracodawcę zadań i ich jednakowego wymiaru. Nie bez znaczenia pozostaje też to, że pracodawca, kierując powódkę i pozostałe pielęgniarki, na lecarskie badania profilaktyczne, wskazywał identyczne czynniki ryzyka, w tym pracę zmianową, związaną z podnoszeniem i przenoszeniem oraz obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego.

Zakres odpowiedzialności powódki i innych instrumentariuszek nie różnił się. Z analizy zakresów czynności załączonych do akt osobowych powódki i wszystkich pielęgniarek zatrudnionych na bloku operacyjnym ginekologiczno-położniczym 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. Znamienne, że dwóm pozostałym pielęgniarkom po uzyskaniu przez nie specjalizacji pracodawca powierzył obowiązki „Specjalistki pielęgniarki” zamiast „Starszej pielęgniarki”, co istotnie wpłynęło na wysokość ich wynagrodzenia, ale wraz z formalną zmianą nazwy stanowiska nie wprowadzono jakichkolwiek modyfikacji zakresu czynności, obejmującego też zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień. Zmiana ograniczyła się zatem wyłącznie do zmiany nazwy stanowiska i wynagrodzenia. Wynika to także z treści zawartych z nimi aneksów do umowy o pracę, w treści których wskazano, że pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmiany.

Najwięcej uwagi – pod kątem porównania pracy powódki z pracą pozostałych pielęgniarek z bloku operacyjnego ginekologiczno-położniczego – należy poświęcić kwestii ich kwalifikacji. Zasygnalizować przy tym według Sądu Rejonowego wypada, że ustawodawca w treści art. 183d k.p. precyzuje, że w pojęciu pracy jednakowej lub o jednakowej wartości istotne są nie każde kwalifikacje, ale te kwalifikacje zawodowe, które są wymagane do wykonywania określonej pracy. Jak trafnie wskazuje się w piśmiennictwie, kwalifikacje pracownika mierzone poziomem jego wykształcenia lub innymi miernikami (doświadczeniem praktycznym wyrażającym się stażem zatrudnienia w zawodzie lub na określonych stanowiskach pracy) nie stanowią samodzielnego kryterium dyferencjacji. Wpływają na ustalenie wynagrodzenia tylko przez ich powiązanie z możliwością wykonywania pracy danego rodzaju. Przy ustalaniu wynagrodzenia za określony rodzaj pracy powinny być uwzględniane najniższe kwalifikacje niezbędne do jej wykonywania (zob. J. Wratny, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2005, s. 201; K. Walczak, M. Wojewódka (red.), Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników, Warszawa 2018).

Zgodnie z art. 7 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 551; dalej: u.z.p.p.) zawód pielęgniarki i położnej może wykonywać osoba posiadająca prawo wykonywania zawodu stwierdzone albo przyznane przez właściwą okręgową radę pielęgniarek i położnych. Prawo do wykonywania zawodu jest zatem właściwością minimalną, jaką winien cechować się pracownik zatrudniony na stanowisku pielęgniarki lub położnej. Powódka nabyła prawo do wykonywania zawodu po zdaniu egzaminu zawodowego i ukończeniu 5-letniego liceum medycznego. W chwili obecnej jedyną drogą do nabycia tego prawa jest ukończenie 3-letnich studiów wyższych i uzyskanie tytułu licencjata.

Warto podkreślić, że pozostałe pielęgniarki zatrudnione z powódką na bloku operacyjnym również wywodziły swe prawo do wykonywania zawodu z ukończenia liceum medycznego. Uzyskanie przez nie wykształcenia wyższego miało charakter następczy – w trakcie pracy w charakterze instrumentariuszek. Z ukończeniem przez nie studiów wyższych nie wiązało się zatem nabycie uprawnień do pracy na stanowisku tożsamym ze stanowiskiem powódki.

W przypadku pracy na bloku operacyjnym poza prawem do wykonywania zawodu pielęgniarki i położnej wymagane jest dodatkowo uzyskanie dodatkowych kwalifikacji w postaci ukończenia właściwego kursu kwalifikacyjnego

lub szkolenia specjalizacyjnego – w dziedzinie pielęgniarstwa operacyjnego. Zgodnie z art. 66 u.z.p.p. szkolenie specjalizacyjne, zwane "specjalizacją" i kurs kwalifikacyjny stanowią jedno z rodzajów kształcenia podyplomowego.

Specjalizacja, ma na celu uzyskanie przez pielęgniarkę lub położną specjalistycznej wiedzy i umiejętności, w określonej dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie, mającej zastosowanie w ochronie zdrowia oraz tytułu specjalisty w tej dziedzinie (art. 67 ust. 1 u.z.p.p.). Do specjalizacji mogą przystąpić pielęgniarka lub położna, które:

- 1) posiadają prawo wykonywania zawodu;
- 2) pracowały w zawodzie co najmniej przez 2 lata w okresie ostatnich 5 lat;
- 3) zostały dopuszczone do specjalizacji po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego za pośrednictwem (...), o którym mowa w art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (art. 67 ust. 4 u.z.p.p.).

Z kolei kurs kwalifikacyjny ma na celu uzyskanie przez pielęgniarkę lub położną wiedzy i umiejętności do udzielania określonych świadczeń zdrowotnych wchodzących w zakres danej dziedziny pielęgniarstwa lub dziedziny mającej zastosowanie w ochronie zdrowia (art. 71 ust. 1 u.z.p.p.). Do kształcenia w ramach kursu kwalifikacyjnego mogą przystąpić pielęgniarka lub położna, które:

- 1) posiadają prawo wykonywania zawodu;
- 2) posiadają co najmniej 6-miesięczny staż pracy w zawodzie;
- 3) zostały dopuszczone do kursu kwalifikacyjnego po przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego za pośrednictwem (...).

Warto zauważyć w ocenie Sądu Rejonowego, że zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 12 grudnia 2013 r. w sprawie wykazu dziedzin pielęgniarstwa oraz dziedzin mających zastosowanie w ochronie zdrowia, w których może być prowadzona specjalizacja i kursy kwalifikacyjne (Dz. U. poz. 1562), specjalizacja w dziedzinie pielęgniarstwa operacyjnego skierowana jest wyłącznie do pielęgniarek (§ ust. 1 ust. 1 pkt 6), a kurs kwalifikacyjny w tej dziedzinie – zarówno do pielęgniarek, jak i położnych (§ 2 ust. 1 pkt 11 i § 2 ust. 3 pkt 2). Skoro ustawodawca nie przewidział dla położnych możliwości odbycia specjalizacji w dziedzinie związanej z pracą na bloku operacyjnym, położna, choćby posiadała specjalizację (w innej dziedzinie), nie może podjąć pracy na bloku operacyjnym bez uprzedniego ukończenia właściwego kursu kwalifikacyjnego.

Opisaną zależność potwierdzają zeznania pielęgniarki naczelnej, która wskazała, że pomimo uzyskania wyższego wykształcenia i prawa wykonywania zawodu pielęgniarki, nie mogłaby podjąć pracy na bloku operacyjnym, ponieważ nie ukończyła kursu kwalifikacyjnego. Warto również odnotować, że spośród kilkunastu pielęgniarek i położnych zatrudnionych na bloku operacyjnym wraz z powódką specjalizację w dziedzinie pielęgniarstwa operacyjnego posiadają zaledwie dwie (R. C. i M. G.), przy czym każda z nich ukończyła ją po uprzednim skończeniu kursu kwalifikacyjnego. Wobec tego ich uprawnienia do pracy na bloku operacyjnym nie wynikają z ukończenia specjalizacji. Z kolei sześć położnych ukończyło specjalizację, ale w innej dziedzinie – najczęściej pielęgniarstwa ginekologiczno-położniczego, które jedynie częściowo nawiązuje do rodzaju wykonywanej przez nie pracy i nie daje uprawnień do pracy na bloku operacyjnym bez ukończenia dodatkowo kursu kwalifikacyjnego.

Podsumowując tę część rozważań wskazać według Sądu meriti należy, że minimalnymi kwalifikacjami do pracy w charakterze instrumentariuszki na bloku operacyjnym są: prawo do wykonywania zawodu pielęgniarki oraz ukończenie kursu kwalifikacyjnego w dziedzinie pielęgniarstwa operacyjnego lub specjalizacji w tej dziedzinie. Każda z pielęgniarek i położnych zatrudnionych przez pozwanego na ginekologiczno-położniczym bloku operacyjnym ukończyła kurs kwalifikacyjny i na tej podstawie nabyła uprawnienia do pracy w tym charakterze. (...) specjalistyczne ukończone przez niektóre z nich miały zatem charakter następczy i uzupełniający. Reasumując, każda z instrumentariuszek pracujących w jednostce organizacyjnej pozwanego wraz z powódką legitymowała się

jednakowymi formalnymi kwalifikacjami zawodowymi wymaganymi do tego rodzaju pracy. Niektóre z nich uzyskały wyższe wykształcenie oraz ukończyły specjalizację, ale nie były to kwalifikacje wymagane do tego rodzaju pracy, wobec czego ich posiadanie nie wpływa na ocenę, że każda z nich wykonywała pracę tego samego rodzaju w rozumieniu art. 183c k.p.

III. Istnienie cechy istotnej uprawniającej do odmiennego traktowania pracowników.

Powódka w toku procesu sprostala spoczywającemu na niej ciężarowi dowodu w zakresie wykazania, że pracodawca w różny sposób traktował ją i innych pracowników bloku operacyjnego ginekologiczno-położniczego wykonujących jednakową pracę. Pracodawca, by uwolnić się od odpowiedzialności za naruszenie zasady równego traktowania, winien podjąć skuteczną inicjatywę dowodową co do wykazania, że zastosowane przez niego kryterium dyferencjacji wynagrodzeń odnosiło się do cechy istotnej, relewantnej, usprawiedliwiającej racjonalne zróżnicowanie traktowania pracowników.

Pracodawca przyznał, że poza wykształceniem nie ma żadnych innych kryteriów, które różnicują wysokość wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek i położnych na bloku operacyjnym (k. 184). Gwoli uzupełnienia warto w ocenie Sądu Rejonowego dodać, że poza wykształceniem (rozumianym jako wykształcenie średnie lub wyższe) wynagrodzenie różnicował fakt ukończenia specjalizacji. Najwyższe wynagrodzenie występujące w siatce wynagrodzeń (5478 zł) przysługiwało pielęgniarkom i położnym legitymującym się jednocześnie wyższym wykształceniem magisterskim i specjalizacją. Uzyskanie wyższego wykształcenia bez specjalizacji lub ukończenie specjalizacji z wykształceniem średnim lub wyższym licencyjnym prowadziło do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego na poziomie 4250 zł. Najniższe wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4150 zł uzyskiwały instrumentariuszki z wykształceniem średnim i bez specjalizacji – m.in. powódka.

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 (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1801 z późn. 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 operacyjnym 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. Kwestia ta dostrzeżona została m.in. w piśmie Ministerstwa Zdrowia z dnia 21 lipca 2021 roku, będącym przejawem wykładni autentycznej omawianego aktu prawnego (k. 114-116 akt sprawy). Wskazano w nim, że przepisy ustawy nie wyłączają przepisów ogólnych kodeksu pracy. W pierwszym

rzędzie dokonując ustalenia wynagrodzenia pracownika pracodawca 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. 183c 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.

Nietrafne okazały się także zdaniem Sądu meriti twierdzenia pozwanego, że uzyskanie wyższego wykształcenia magisterskiego i specjalizacji przekłada się na większy zakres uprawnień pielęgniarek i położnych. W tym miejscu podkreślić należy, że tego rodzaju wywody nie mogą mieć charakteru abstrakcyjnego, ale konkretny, tj. odnoszący się do sytuacji faktycznej powódki i porównywanych z nią pielęgniarek i położnych zatrudnionych na bloku operacyjnym ginekologiczno-położniczym. Sąd podziela ukształtowany w judykaturze Sądu Najwyższego pogląd, że przy powołaniu się pracodawcy na różne kwalifikacje zawodowe konieczne jest wykazanie, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych pracownikom (zob. wyrok SN z 22.2.2007 r., I PK 242/06, OSNAPiUS 2008, Nr 7–8, poz. 98, s. 294; wyrok SN z 28.4.2010 r., II PK 324/09, L.; wyrok SN z 21.03.2019 r., II PK 314/17, LEX nr 2638613). Podobnie na kwestię tę zapatruje się prawo unijne. W sprawie D. Europejski Trybunał Sprawiedliwości wypowiedział się, że zróżnicowanie ze względu na wykształcenie i wiedzę dopuszczalne jest jedynie wtedy, gdy właśnie te czynniki są ze względów obiektywnych wymagane w związku z konkretnym miejscem pracy (wyrok z dnia 17 października 1989 r. w sprawie 109/88 D., R. str. (...), pkt 23; podobne stanowisko zajęto opinii Rzecznika Generalnego przedstawionej w sprawie C-196/02, V. N. v. O. A., (...) 2005, nr 3A, poz. I- (...), pkt 48 i 49).

Powyższym zapatrywaniom nie przeczy przywołany w jednym z pism procesowych pozwanego pogląd prezentowany przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości w sprawie A. der W. G. v W. G. (wyrok TS z 11.05.1999 r., C-309/97, (...)) 1999, nr 5, poz. I- (...)). Sprawa ta dotyczyła różnicowania wynagrodzeń dwóch grup zawodowych – psychologów i psychoterapeutów – wykonujących w praktyce u danego pracodawcy przez długi czas te same czynności. Trybunał zwrócił uwagę, że każdy z tych zawodów uregulowany jest w odmiennym akcie prawnym, posiada własną organizację samorządową, różny system szkolenia zawodowego, a przez cechuje się innymi kompetencjami. Sytuacja faktyczna nie była zatem adekwatna do realiów niniejszej sprawy, ponieważ pozwany wprawdzie zatrudnił na bloku operacyjnym w charakterze instrumentariuszek dwie grupy zawodowe – pielęgniarce i położne – ale nie różnicował ich wynagrodzenia pod kątem uzyskanego różnego zawodu. Dyferencjacja stosowana przez pozwanego obejmowała obie te grupy w równej mierze, a Sąd rozstrzygając niniejszą sprawę skupił się w głównej mierze na zróżnicowaniu wynagrodzenia pielęgniarek, gdyż taki zawód zdobyła i wykonywała powódka. Niezależnie od tego, co do zasady należy zgodzić się z tezą wskazanego orzeczenia, że w celu ustalenia, czy różne grupy osób, które wykonują pozornie identyczne zadania, lecz nie odbyły takiego samego szkolenia lub nie posiadają identycznych kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu, wykonują tę samą pracę, konieczne jest zbadanie, czy, biorąc pod uwagę charakter tych zadań, które mogą być przypisane do każdej z grup odpowiednio, wymagania szkoleniowe, uzależniające wykonywanie tego rodzaju zadań oraz warunki pracy, w jakich te zadania są wykonywane, można traktować różne grupy za znajdujące się w porównywalnej sytuacji.

Uwzględniając zaprezentowany wyżej dorobek orzecznictwa Sąd rozpoznający niniejszą sprawę stoi na stanowisku, że dodatkowe kwalifikacje formalne (wyższe wykształcenie i szkolenie podyplomowe niewymagane dla pracy na danym stanowisku) mogą wpływać na wysokość wynagrodzenia konkretnych pracowników jedynie wówczas, gdy ich uzyskanie 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 nie zdołał wykazać, by praca wykonywana przez powódkę wyróżniała się negatywnie pod względem jakości czy ilości od pracy świadczonej przez pozostałe pielęgniarki, które za sprawą uzyskania wykształcenia wyższego magisterskiego i ukończenia specjalizacji uzyskiwały wynagrodzenie wyższe o ponad 30% w każdym miesiącu. Powódka wykonywała te same czynności, w równie prawidłowy sposób. Bezpośrednia przełożona powódki, obserwująca pracę powódki i pozostałych instrumentariuszek na co dzień i przez to mogąca wypowiedzieć się w tej materii miarodajnie, oceniała jej pracę bardzo dobrze, na tym samym poziomie, co pracę pozostałych podwładnych.

Nietrafne okazały się podnoszone przez pozwanego przykłady świadczeń medycznych, których powódka miałaby nie móc realizować ze względu na deficyt kwalifikacji. Przede wszystkim twierdzenia te miały charakter czysto hipotetyczny, ponieważ nie wykazano, by którakolwiek z instrumentariuszek bloku operacyjnego, miała je kiedykolwiek w przeszłości wykonywać. Były to bowiem świadczenia, które nie występują w pracy na bloku operacyjnym (tj. badania elektrokardiograficzne, gazometria z krwi tętnicznej, doraźna modyfikacja dawki leczniczej produktu leczniczego przeciwbólowego i produktów leczniczych stosowanych w celu łagodzenia bólu u osób objętych opieką paliatywną). Poza tym uprawnienie do ich wykonywania może wynikać tak samo z ukończenia specjalizacji, jak i określonego kursu kwalifikacyjnego lub specjalistycznego. Kwalifikacje te mogą zatem mieć znaczenie na oddziałach, na których tego rodzaju świadczenia są udzielane i określone pielęgniarki je posiadają (w postaci specjalizacji lub kursu kwalifikacyjnego), a inne nie. Skoro, ich nabycie nie było konieczne do pracy na bloku operacyjnym, a tego rodzaju świadczenia nie są na nim, w ogóle, wykonywane, ich formalne uzyskanie, w żadnej mierze, nie przekłada się na ilość, jakość czy rodzaj wykonywanej pracy, a, tym samym, nie może stanowić kryterium dyferencjacji wynagrodzeń.

Nie ma racji pozwany, przywołując na uzasadnienie stosowanej dyferencjacji założenia i efekty szkolenia specjalizacyjnego i kursu kwalifikacyjnego opisane w programach opracowanych przez Centrum (...). Przede wszystkim dokumenty te nie mają charakteru normatywnego, przez co pozostawiają pracodawcy swobodę na kształtowanie zadań i odpowiedzialności pielęgniarek i położnych w sposób inny, niż w nich zaprezentowany. W rzeczywistości w pozwanym szpitalu zakres uprawnień, zadań, odpowiedzialności został sformułowany odmiennie od propozycji zawartych w tychże programach i zarazem jednakowo dla pielęgniarek, które ukończyły kurs kwalifikacyjny i szkolenie specjalizacyjne. Poza tym, informacje, zawarte w programach, do których odwoływał się pozwany, nie są miarodajne w realiach sprawy, gdyż odnoszą się do określonych form szkolenia aktualnych według daty ich sporządzenia, nie zaś kursów kwalifikacyjnych i szkoleń specjalizacyjnych faktycznie ukończonych przez poszczególne pielęgniarki i położne zatrudnione na bloku operacyjnym wraz z powódką.

Na jednakową ocenę zasługuje, podnoszony przez pozwanego, argument o możliwości prowadzenia szkoleń dla studentów pielęgniarstwa przez pielęgniarki z wykształceniem wyższym magisterskim. Postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że na bloku operacyjnym ginekologiczno-położniczym odbywają się jedynie praktyki dla studentów medycyny, których pielęgniarki ani położne szkolić nie mogą. W braku słuchaczy szkolenia (studentów pielęgniarstwa) uprawnienie to pozostaje, zatem, stricte formalne i w żadnej mierze nie wpływa na pracę instrumentariuszek. Zauważyć, przy tym, trzeba, że wynika ono z uzyskanego wykształcenia, a nie ukończonej specjalizacji. Tymczasem wyraźna dyferencjacja wynagrodzenia występowała jedynie w odniesieniu do pielęgniarek i położnych, które nie tylko uzyskały określone wykształcenie, ale dodatkowo ukończyły specjalizację. Znamienne, że w toku postępowania pozwany nie zdołał wskazać choćby jednego zadania, do wykonania którego – choćby hipotetycznie – była uprawniona wyłącznie położna z wykształceniem wyższym magisterskim i ukończoną specjalizacją. Dowodzi to – zdaniem Sądu – arbitralności zastosowanego kryterium dyferencjacji, które nie miało charakteru relewantnego, nie odnosiło się do rzeczywistych zadań realizowanych przez pracowników i potrzeb pracodawcy, a przez to nie usprawiedliwiało obowiązującej u pozwanego siatki płac, którą Sąd ocenił jako naruszającą zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

IV. Skutki prawne stwierdzenia naruszenia zasady równego traktowania.

Stwierdzenie naruszenia przez pozwanego zasady równego traktowania w zatrudnieniu uzasadniało uwzględnienie – co do zasady – każdego z roszczeń powódki.

W myśl 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. Rozstrzygnięcie sądu pracy, zastępujące w takim przypadku postanowienia umowy o pracę odpowiednimi postanowieniami nienaruszającymi wskazanej zasady prawa pracy może dotyczyć ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy. Pracownik ma zatem prawo wytoczyć powództwo o odpowiednie ustalenie treści umowy o pracę na podstawie art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 189 k.p.c., niezależnie od dochodzenia roszczeń odszkodowawczych. Ma w tym interes prawny, ponieważ ustalenie treści umowy zapobiega powstaniu szkody w przyszłości (por. wyrok SN z 22.02.2007 r., I PK 242/06, LEX nr 375544; wyrok SN z 17.04.2018 r., II PK 37/17, LEX nr 2509625.).

Sankcja z art. 18 § 3 in fine k.p. polega na zastąpieniu postanowień umownych naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu treścią, która zasady tej nie narusza. Mechanizm zastępowalności prowadzi do podwyższenia świadczeń należnych pracownikom traktowanym gorzej, nie pozbawiając przy tym świadczeń pracowników faworyzowanych (zob. wyrok SN z 12.09.2006 r., I PK 89/06, M.P.Pr. 2007, nr 2, poz. 88). Jak wskazano wcześniej, sąd pracy nie jest władny do zastępowania pracodawcy w kształtowaniu siatki wynagrodzeń, przez co zastąpienie treści stosunku pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego powódki, ocenione jako naruszające zasadę równego traktowania, prowadzić winno do ustalenia go na takim poziomie, funkcjonującym w ustalonej przez pozwanego siatce wynagrodzeń, który nie ma charakteru naruszającego tę zasadę. W tym miejscu należy przypomnieć, że pozwany stosował stawki wynagrodzenia zasadniczego w trojkiej wysokości: 1) 4150 zł (m.in. wobec powódki), 2) 4250 zł i 3) 5478 zł. Ponieważ ustalenia faktyczne poczynione w sprawie dowodzą, że każdy z poziomów wynagrodzenia zasadniczego stosowany był wobec pracowników wykonujących jednakową pracę, jedynie ustalenie wynagrodzenia zasadniczego na najwyższym poziomie pozwala na uniknięcie kolizji z zasadą prawa pracy wyrażoną w art. 112 k.p. i art. 183c § 1 k.p. Wobec tego Sąd ustalił – zgodnie z żądaniem pozwu zmodyfikowanym w toku postępowania – treść łączącego strony stosunku pracy w ten sposób, że ustalił, iż wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosi 5 478 złotych.

Zasadne okazało się w ocenie Sądu Rejonowego również roszczenie odszkodowawcze. Pełnomocnik powódki, dostrzegając niedyskryminacyjny charakter nierównego traktowania, oparł dochodzone roszczenie pieniężne na dwóch alternatywnych podstawach prawnych – art. 183 k.p. i art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jakkolwiek Sądowi znane są judykaty poszukujące w normie z art. 183 k.p. podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie zasady nierównego traktowania także o charakterze niedyskryminacyjnym (np. wyrok SN z 9.05.2019 r., III PK 50/18, L.), za ugruntowany należy uznać pogląd, iż dla żądań zapłaty odszkodowania z tytułu tzw. „zwykłego” nierównego traktowania właściwy jest reżim ogólnej odpowiedzialności kontraktowej (zob. m.in. wyrok SN z 17.04.2018 r., II PK 37/17, LEX nr 2509625; wyrok SN z 18.09.2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016, nr 2, poz. 17; wyrok SN z 26.01.2016 r., II PK 303/14, LEX nr 2019532.).

Obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Jak wskazano wcześniej, w razie umieszczenia w umowie o pracę postanowienia sprzecznego z art. 112 k.p., następują skutki określone w art. 18 § 3 k.p., czyli postanowienia umowy naruszające zasadę równego traktowania są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p., pracownik może domagać się przyznania uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę przez podwyższenie świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Żądanie pozwu należy więc rozważyć w świetle art. 18 § 3 k.p. jako roszczenie o zapłatę brakującej części wynagrodzenia (o wyrównanie tego świadczenia). Odszkodowanie ma zatem zrekompensować uszczerbek majątkowy, polegający na nieotrzymaniu różnicy między świadczeniem

otrzymanym a świadczeniem, jakie powódka powinna otrzymać, gdyby w stosunku do niej nie naruszono zasady równego traktowania.

Skoro pozwany pracodawca wypłacał powódce wynagrodzenie w zaniżonej wysokości, w sposób nienależyty wykonywał umowę łączącą go z powódką. Nie ulega wątpliwości Sądu, że było to następstwem jego nienależytej staranności (art. 472 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), wymaganej ze strony pozwanego, będącego pracodawcą zatrudniającym kilkuset pracowników, dysponującym służbami kadrowymi i prawnymi. W tym miejscu w ocenie Sądu Rejonowego warto odwołać się do zeznań dyrektora pozwanego Szpitala, który stwierdził, że możliwe jest rozdzielanie obowiązków na bloku operacyjnym tak, żeby pewne czynności wykonywały instrumentariuszki z wyższym wykształceniem, a innych nie (k. 185). Pomimo świadomości takiej możliwości, pozwany pracodawca nie podjął trudu powierzenia różnej pracy pielęgniarkom i położnym uzyskującym różne wynagrodzenie. Chcąc w pełni stosować się do przepisów powołanej wcześniej ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, pozwany winien dokonać takiego rozdziału pracy, by pielęgniarkom z wyższym wykształceniem magisterskim i specjalizacją powierzyć zadania, do wykonania których wymagane są takie kwalifikacje (od tego bowiem ustawa uzależnia ustalenie wynagrodzenia zasadniczego na określonym poziomie). Alternatywnie pracodawca, oceniając, że adekwatnym wynagrodzeniem zasadniczym za pracę instrumentariuszek na bloku operacyjnym jest kwota 5478 zł, winien ukształtować je wobec każdej z nich na jednakowym poziomie. Jeżeli pracodawca nie zmienił zadań powierzonych poszczególnym pracownikom wykonującym dotychczas jednakową pracę za zbliżonym wynagrodzeniem, a jednocześnie znacznie wynagrodzenie to zdywersyfikował, winien liczyć się z obowiązkiem naprawienia szkody majątkowej, będącej następstwem takiego zachowania.

W zakresie wysokości zasądzzonego odszkodowania Sąd Rejonowy ocenił, że adekwatnym miernikiem szkody majątkowej, która winna ulec naprawieniu, jest różnica między wynagrodzeniem faktycznie otrzymanym przez powódkę a tym, jakie uzyskałaby, gdyby jej wynagrodzenie ukształtowane było na poziomie nienaruszającym zasady równego traktowania, czyli jak wyjaśniono wcześniej w kwocie 5478 zł. W zakresie kwot zasądzonych za poszczególne miesiące pracy Sąd meriti w całości oparł się na zestawieniach przedstawionych przez stronę pozwaną i niekwestionowanych przez powódkę. Jednocześnie oddaleniu podlegało żądanie zasądzenia odszkodowania w kwotach przewyższających te wartości. Powódka początkowo dochodziła bowiem odszkodowania w kwotach po 2.000 zł miesięcznie za okres od lipca do grudnia 2021 roku, a następnie zmieniła żądanie, nie cofając jednak pozwu i nie zrzekając się częściowo roszczenia.

Częściowemu uwzględnieniu podlegało również roszczenie odsetkowe. Jego podstawę prawną stanowił art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., który stanowi, że 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. Powódka dochodziła ich od dnia następnego po terminie płatności wynagrodzenia za dany miesiąc. Tymczasem należność główna nie stanowiła wynagrodzenia, ale odszkodowanie, a zatem roszczenie o charakterze bezterminowym (por. wyrok Sąd Apelacyjny we Wrocławiu z 15 listopada 2012 r., I ACa 1150/2012, (...) nr (...), L..pl nr (...)). Zgodnie z art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Wobec tego Sąd zasądził odsetki od poszczególnych uzasadnionych roszczeń objętych pozwem od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu, a w zakresie roszczeń wynikających z dalszych pism rozszerzających powództwo – od dnia następnego po doręczeniu stronie pozwanej tychże pism. Sąd nie uwzględnił przy tym faktu uprzedniego skierowania do pozwanego przez pełnomocnika powódki wezwania do zapłaty. Nie stanowiło ono bowiem wezwania do spełnienia świadczenia w rozumieniu art. 455 k.c., ponieważ w jego treści nie sprecyzowano żądanych kwot. Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego, że nie można powiedzieć, iż dłużnik został wezwany do spełnienia świadczenia, gdy otrzymał odpis pisma zawierającego jedynie żądanie wyrównania wynagrodzenia bez określenia kwoty. W takiej sytuacji nie wiadomo w istocie rzeczy, jakie świadczenie miałby niezwłocznie dłużnik spełnić. Dopiero zatem określenie przez wierzyciela (powoda) wysokości żądanej kwoty i wezwanie dłużnika (pozwanego) do jej zapłaty powoduje ten skutek, że w razie

niespełnienia żądania dłużnik popada w opóźnienie, z czym wiąże się obowiązek zapłaty odsetek (tak: uchwała SN z dnia 10 stycznia 2003 r., III PZP 23/02, L.).

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c., zgodnie, z którym Sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Rozpoznawane powództwo podlegało uwzględnieniu co do zasady i w przeważającym stopniu (ok. 95%) co do wysokości. Nadto, ostateczne ustalenie wysokości należnego odszkodowania wymagało poznania treści dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną w toku procesu. W konsekwencji Sąd I instancji zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego w kwocie 855 złotych ustalone na podstawie § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 (w zakresie roszczeń pieniężnych) i § 9 ust. 1 pkt 1 (w zakresie roszczenia o ustalenie) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.). Sąd wziął pod uwagę jedynie wysokość roszczeń wskazanych w pozwie, ponieważ zgodnie z § 19 wskazanego rozporządzenia w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat, bierze się pod uwagę wartość zmienioną, poczynając od następnej instancji. Stosownie do dyspozycji art. 98 §11 k.p.c. od kwoty zasądzonych tytułem zwrotu kosztów procesu zasądzono odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

O obowiązku uiszczenia kosztów sądowych od pozwu orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.), przy zastosowaniu wyżej powołanej normy z art. 100 zdanie 2 k.p.c. Złożyły się na nie: opłata sądowa stosunkowa od pozwu w wysokości 1663 zł od uwzględnionej części powództwa (łącznie wartość przedmiotu sporu wyniosła 33243 zł, tj. ustalenie treści stosunku pracy: $12x((...)-4150) = 12x1328 = 15936$ zł oraz odszkodowanie w wysokości 17307 zł), a nadto tymczasowo poniesione przez Skarb Państwa koszty mediacji w kwocie 133,65 zł

O nadaniu wyrokowi rygору natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 6 273,51 zł orzeczono stosownie do dyspozycji art. 477 § 1 k.p.c., który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygór natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od w/w wyroku złożyła strona pozwana i zaskarżyła orzeczenie w zakresie punktów 1, 2, 4-6. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów prawa procesowego to jest:

1 art. 47 § 2 punkt 1 lit, b) k.p.c. poprzez rozpoznanie sprawy w składzie jednego sędziego, a nie w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, co w konsekwencji naruszyło art. 6 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności i art. 91 ust. 2 Konstytucji RP zapewniający dochowanie standardów rzetelnego procesu w aspekcie dostępu do sądu ustanowionego ustawą, zaś wyeliminowanie ławników z rozpoznawanych spraw, to pozbawienie udziału czynnika społecznego w wymiarze sprawiedliwości, a tym samym naruszenie zasady określonej w art. 182 Konstytucji RP - co skutkuje nieważnością postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.);

2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek przyjęcia, że zarówno powódka jak i R. C. oraz M. P. miały powierzony jednakowy zakres czynności, odpowiedzialności i uprawnień, podczas gdy w zakresie obowiązków każdej z tych osób widnieje zapis: „Pracownik jest obowiązany: (...) wykonywać inne czynności i zadania wchodzące w zakres uprawnień zawodowych związanych z zajmowanym stanowiskiem, a niewymienionych w niniejszym zakresie czynności”, zaś przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 28 lutego 2017 roku w sprawie rodzaju i zakresu świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych udzielanych przez pielęgniarkę albo położną samodzielnie bez zlecenia lekarskiego (Dz. U. z 2017 roku, poz. 497, z

późn. zm.) różnicują zakres tych czynności w zależności od posiadanego wykształcenia, co skutkuje tym, że zakresy obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień tych osób są różne;

2) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek przyjęcia, że zarówno powódka jak i R. C. oraz M. P. miały powierzony jednakowy zakres czynności, odpowiedzialności i uprawnień, podczas gdy z Karty Opisu S. Pracy na bloku operacyjnym/ salach zabiegowych wynika, że celem stanowiska jest: „zapewnienie kompleksowej, ciągłej opieki pielęgniarskiej zgodnie z aktualną wiedzą i kwalifikacjami w bloku operacyjnym oraz innych salach zabiegowych znajdujących się poza blokiem operacyjnym”, a zatem osoby te (pielęgniarki) zobowiązane są świadczyć pracę także poza blokiem operacyjnych, zaś zakres czynności jakie mogą wykonywać z uwagi na posiadane kwalifikacje określają przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 28 lutego 2017 roku w sprawie rodzaju i zakresu świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych udzielanych przez pielęgniarkę albo położną samodzielnie bez zlecenia lekarskiego (Dz. U. z 2017 roku, poz. 497, z późn. zm.), które to przepisy różnicują zakres tych czynności w zależności od posiadanego wykształcenia, co skutkuje tym, że zakresy obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień w/w osób są różne;

3) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek ustalenia, że „na blok operacyjny nie przychodzą na praktyki studenci pielęgniarstwa, wobec tego żadna z instrumentariuszek nie prowadzi z nimi zajęć”, oraz, że na bloku tym odbywają się jedynie praktyki dla studentów medycyny, podczas gdy z zeznań świadka E. S. (które Sąd meriti uznał za wiarygodne) wynika wprost, że: „Jak mamy panie na praktyki i wchodzi na blok, to korzystają z naszej wiedzy” (e-protokół rozprawy z dnia 7 lutego 2022 roku, 02:41:57-02:43:45);

4) bezzasadne pominięcie istotnych dla rozstrzygnięcia faktów tj. że pracownice pracujące na bloku operacyjnym Oddziału (...) Położniczego posiadające takie samo wykształcenie oraz kwalifikacje jak powódka, zatrudnione na analogicznym stanowisku i w tym samym Oddziale mają wynagrodzenie zasadnicze tożsame z wynagrodzeniem powódki, co w konsekwencji skutkowało nieprawidłowym przyjęciem, że powódka powinna otrzymywać wynagrodzenie w wysokości przysługującej osobom ze specjalizacją oraz z tytułem zawodowym magistra pielęgniarstwa tj. w kwocie 5.478 zł brutto.

II. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez:

niewłaściwe zastosowanie art. 112 K.p. oraz art. 183c § 1 K.p. , a także art. 18 § 3 K.p. wskutek błędnego przyjęcia, że pozwany w przedmiotowej sprawie naruszył zasadę równego traktowania pracowników oraz art. 472 K.c. w zw. z art. 300 K.p. wskutek błędnego przyjęcia, że pozwany wypłacając powódce wynagrodzenie w zaniżonej wysokości nie dochował należytej staranności.

W konsekwencji strona pozwana wniosła o:

I. w przypadku uwzględnienia zarzutu nieważności postępowania - o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej;

II. w przypadku nieuwzględnienia zarzutu nieważności postępowania o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 1. w całości - poprzez oddalenie powództwa w zakresie żądania ustalenia treści łączącego strony stosunku pracy w ten sposób, że wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosi 5.478 zł;

2. zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 2. w całości - poprzez oddalenie powództwa w zakresie kwoty 17.306,55 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwot i dat wskazanych w podpunktach a., b., c., d., e., f., g., h., i. do dnia zapłaty;

3. zmianę postanowienia o kosztach procesu, zawartego w punkcie 4. zaskarżonego wyroku w całości - poprzez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

4. zmianę postanowienia o kosztach procesu, zawartego w punkcie 5. zaskarżonego wyroku w całości - poprzez jego uchylenie;

5. zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 6. w całości - poprzez jego uchylenie.

III. w razie nieuwzględnienia powyższych zarzutów (z punktów: I. i II.) i wniosków apelacyjnych (z punktów: I. i II.) pozwana zarzuciła także naruszenie przepisów prawa procesowego to jest:

a) art. 132 § 1 1 k.p.c. w związku z art. 193 § 2 1 k.p.c. poprzez niezastosowanie tych przepisów i w konsekwencji uznanie skuteczności rozszerzenia powództwa dokonanego w piśmie procesowym z dnia 3 lutego 2022 roku i w piśmie procesowym z dnia 11 kwietnia 2022 roku, których odpisy zostały wręczone przez pełnomocnika powoda bezpośrednio pełnomocnikowi pozwanego na rozprawie w dniu 7 lutego 2022 roku oraz na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2022 roku, podczas gdy, aby dokonać zmiany powództwa, pismo z rozszerzeniem powództwa należy doręczyć przeciwnej stronie za pośrednictwem sądu;

b) art. 132 § 1 k.p.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie, w konsekwencji skutkujące tym, że pisma rozszerzające powództwo doręczone zostały bezpośrednio stronie przeciwnej, w przypadku gdy pisma takie winny zostać doręczone drugiej stronie za pośrednictwem sądu, w konsekwencji czego Sąd

I instancji błędnie uznał, że doszło do skutecznego rozszerzenia powództwa;

c) art. 321 k.p.c. poprzez orzeczenie przez Sąd I instancji ponad żądanie tj. ponad kwotę 13.229,99 złotych, której powódka domagała się w piśmie procesowym z dnia 22 marca 2022 roku tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od daty wytoczenia powództwa do dnia zapłaty (które to pismo zostało wręczone pełnomocnikowi pozwanego na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2022 roku za pośrednictwem Sądu), albowiem pisma powódki z dnia 3 lutego 2022 roku i z dnia 11 kwietnia 2022 roku nie wywołały skutków w postaci rozszerzenia powództwa.

W konsekwencji powyższych zarzutów (z pkt. III. lit. a), b), c)) pozwana wniosła o:

a) zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktu 2. poprzez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 13.229,99 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot wskazanych w punkcie 2. litery, a., b., c., d., e., f. od dnia 12 kwietnia 2022 roku (tj. od dnia następującego po skutecznym rozszerzeniu powództwa w zakresie należności głównej oraz zgłoszenia roszczenia o odsetki) do dnia zapłaty, w zakresie litery g. (bez zmian)

- a w pozostałym zakresie objętym tym punktem o uchylenie zaskarżonego wyroku i umorzenie postępowania;

b) w zakresie postanowienia o kosztach procesu zawartego w punktach 4. i 5. o zmianę postanowienia i orzeczenie o kosztach procesu stosownie do wyniku postępowania;

Nadto strona pozwana wniosła o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, na które składają się: opłata od apelacji i koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej.

W odpowiedzi na apelację powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o oddalenie apelacji pozwanego jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego.

W piśmie procesowym z dnia 27.09.2022 r. powódka wskazała, że zmienia powództwo w zakresie żądania ustalenia treści umowy o pracę i wniosła o: ustalenie treści umowy o pracę zawartej z A. K. a Wojewódzkim (...) w Ł.,

poprzez ustalenie wynagrodzenia zasadniczego powódki na 6.000 zł. Strona powodowa podniosła, że nastąpiła zmiana okoliczności, gdyż w dniu 29.06.2022r. weszła w życie Ustawa z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. W konsekwencji zaś tej zmiany od 1 lipca 2022 r. wynagrodzenie zasadnicze pielęgniarek i położnych uległo podwyższeniu.

Na terminie rozprawy apelacyjnej z dnia 16.11.2022 r. strony podtrzymały swoje stanowisko w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Zarzuty apelacji w żaden sposób nie podważają prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji

Na wstępie w ocenie Sądu Okręgowego należy odnieść się do podniesionego zarzutu dotyczącego nieważności postępowania poprzez naruszenie prawa procesowego, tj. art. 47 § 2 punkt 1 lit, b) k.p.c. poprzez rozpoznanie sprawy w składzie jednego sędziego, a nie w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników.

Powyższy zarzut jest nieuzasadniony.

Sąd I instancji rozpoznał niniejszą sprawę w składzie jednego sędziego z mocy obowiązujących przepisów szczególnych, lokujących się w treści art. 15zszs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1842) w kształcie nadanym przez art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1090).

W myśl art. 15zszs¹ ust. 1 pkt 4 w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu (...)19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego w pierwszej i drugiej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego; prezes sądu może zarządzić rozpoznanie sprawy w składzie trzech sędziów, jeżeli uzna to za wskazane ze względu na szczególną zawilgość lub precedensowy charakter sprawy.

Możliwość zatem zastosowania rozwiązań przewidzianych w art. 15zszs¹ cytowanego aktu prawnego była ściśle związana z okresem trwania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

R. legis wprowadzenia omawianego przepisu było zapobieganie rozprzestrzeniania się choroby (...)19 (a zatem ochrona zdrowia i życia ludzkiego) przy jednoczesnym zapewnianiu prawidłowego funkcjonowania Wymiaru Sprawiedliwości i eliminacji potencjalnych zatorów orzeczniczych, mających związek z (...)19.

Podkreślić w tym miejscu należy, że od dnia 20 marca 2020 r. w Rzeczypospolitej Polskiej obowiązywał stan epidemii w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa (...)2 wywołującego chorobę (...) 19. Powyższy stan epidemii został dopiero zniesiony od dnia 16 maja 2022 r.

W realiach niniejszego postępowania Sąd Rejonowy rozpoznawał sprawę w okresie, gdy obowiązywał jeszcze stan epidemii a zatem rozpoznanie sprawy w składzie jednego sędziego miało swoje ustawowe umocowanie. Jednocześnie też Prezes sądu nie zarządził rozpoznania tej sprawy w składzie trzech sędziów.

Podkreślić należy, że Trybunał Konstytucyjny nie kwestionował zgodności z Konstytucją Rp wskazanego wyżej przepisu a i Sąd Okręgowy nie ma żadnych wątpliwości co do zgodności przepisów tej ustawy z Konstytucją.

Nie sposób zgodnie z twierdzeniem apelującego uznać, że skład jednego sędziego nie gwarantuje rozstrzygnięcia spraw przez niezawisłe i niezależne sądy i tym samym pozbawia jednostkę prawa do sądu, w sytuacji, gdy przepisy ustaw w znakomitej większości spraw zarówno cywilnych jak i karnych określają taki właśnie skład sądu.

Odnosząc się natomiast do kolejnego zarzutu dotyczącego naruszenia prawa procesowego, tj. art. 132 § 1 k.p.c. w związku z art. 193 § 2 1 k.p.c. poprzez niezastosowanie tych przepisów i w konsekwencji uznanie skuteczności rozszerzenia powództwa dokonanego w piśmie procesowym z dnia 3 lutego 2022 roku i w piśmie procesowym z dnia 11 kwietnia 2022 roku, których odpisy zostały wręczone przez pełnomocnika powoda bezpośrednio pełnomocnikowi pozwanego na rozprawie w dniu 7 lutego 2022 roku oraz na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2022 roku, to również jest on chybiony.

Należy zauważyć, że przepis art. 132 § 1 k.p.c. stanowi otwarty katalog pism podlegających bezpośredniemu doręczeniu pomiędzy profesjonalnymi pełnomocnikami reprezentującymi strony. W uchwale z dnia 21 stycznia 2016 r., III CZP 95/15 Sąd Najwyższy przyjął, że odpis pisma procesowego zawierający rozszerzenie powództwa nie podlega doręczeniu na podstawie art. 132 § 1 k.p.c. Tego rodzaju pismo winno zatem zostać złożone z odpisem dla strony przeciwnej i podlegać doręczeniu przez Sąd.

Zwrócić uwagę trzeba, że w postępowaniu cywilnym doręczenia pism dokonuje przede wszystkim sąd, do którego należy obowiązek doręczenia pism w każdym przypadku, gdy dalszy przepis k.p.c. przewiduje doręczenia oznaczonego pisma, a nie ma przepisu szczególnego co do dokonania doręczenia przez inny podmiot.

Decyzję o doręczeniu pisma podejmuje sędzia, co nie oznacza, że czynność ta jest przez niego dokonywana samodzielnie. Sędzia podejmuje jedynie decyzję co do doręczenia oznaczonego pisma w postaci wydanego przez siebie zarządzenia o odpowiedniej treści. Decyzja ta jest jednym z szeregu działań zmierzających do umożliwienia adresatowi zapoznania się z treścią pisma w jeden ze sposobów uregulowanych w k.p.c., co określa się ogólną nazwą „doręczenie”.

Tym samym, konieczne jest posłużenie się przez sąd innymi podmiotami, które pośredniczyłyby w dostarczeniu adresatom przesyłek. Kodeks postępowania cywilnego wymienia te podmioty w art. 131 § 1.

Natomiast doręczenie pisma przez sąd bez udziału tych podmiotów ma miejsce jedynie przy doręczeniu na posiedzeniu (rozprawie), co w rozpoznawanej sprawie miało miejsce. (vide komentarz do art. 131 k.p.c. red. Rylski 2022, wyd. 1/ I. Wolwiak, opubl. Legalis)

Z okoliczności sprawy wynika bezspornie, że pisma procesowe powódki z rozszerzeniem powództwa zostały doręczone przez Sąd na rozprawach w dniu 7 lutego 2022 roku oraz w dniu 11 kwietnia 2022 roku (pełnomocnik powódki jedynie wręczył te pisma stronie przeciwnej za zgodą Sądu).

Nawet, gdyby uznać jak tego chce skarżąca, iż doręczenia przedmiotowych pism procesowych stronie pozwanej nastąpiło z naruszeniem art. 132 § 1 k.p.c. (złamanie zasady oficjalności doręczeń) to nie ulega żadnej wątpliwości, że zapoznała się z ich treścią w odpowiednim czasie i nie tylko miała możliwość ustosunkowania się do zawartych w nich żądań i twierdzeń, ale uczyniła to wprost na terminie rozprawy, co oznacza, że ze wskazanego ewentualnego naruszenia nie można wywieść żadnych negatywnych konsekwencji.

W takiej sytuacji jest oczywiste, że nawet gdyby przyjąć owo uchybienie przepisom prawa procesowego przez Sąd I instancji to nie mogło ono mieć wpływu na treść wyroku, a Sąd I instancji rozstrzygając o żądaniu powódki w jej rozszerzonym kształcie nie orzekał poza granicami żądania, nie naruszył więc art. 321 k.p.c. Należy natomiast zauważyć, iż nawet istotne uchybienia procesowe sądu pierwszej instancji - jeżeli nie powodują nieważności postępowania i nie mają wpływu na treść wyroku tego sądu - nie muszą prowadzić do uchylenia jego wyroku przez sąd drugiej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 roku w sprawie II PK 58/09, publ. Lex nr 794857).

Przystępując zaś do dalszej analizy kolejnych podniesionych przez pozwaną w wywiedzionym środku zaskarżenia zarzutów, należy zauważyć, że sprowadzają się one do zarzutu błędnej oceny zebranego materiału dowodowego, co w konsekwencji miało doprowadzić do naruszenia prawa materialnego (w szczególności art. 11² k.p. i art. 18^{3c} k.p.) z uwagi na błędne uznanie, że w pozwanej nastąpiło nierówne traktowanie powódki w wynagradzaniu.

Podstawą materialnoprawną żądania wyrażonego w pozwie były przepisy Rozdziału IIa Działu pierwszego Kodeksu pracy, w tym art. 18^{3c} § 1 k.p.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobując i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Stosownie do art. 387 § 2¹ kpc w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji:

1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Dodatkowo także w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, por. postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok SN z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (vide postanowienie SN z dnia 1 czerwca 2020 r. ,IV CSK 738/19, opubl. L.)

Sąd podziela także prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swoje stanowiska tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Z kolei w świetle zaś art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania Sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości

dokonanych ustaleń faktycznych, odwołując się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Podsumowując ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, może być skutecznie podważona tylko wówczas, gdy okaże się, że zawiera ona błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub gdy jest niepełna. Jednakże Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę w postępowaniu odwoławczym nie dopatrył się takiej niepełności i braku logiki Sądu Rejonowego.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. Te strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

Podkreślić w tym miejscu trzeba, że do podstawowych zasad prawa pracy należą zasada równego traktowania (art. 11² kp) oraz zasada niedyskryminacji (art. 11³ kp). Zasady te odnoszą się przede wszystkim do sposobu realizacji stosunku pracy i oznaczają nakaz jednakowego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 kp, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowania w zatrudnieniu, oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące, zaś naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn uważanych za dyskryminujące, jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub pominięcie przy przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zakazu dyskryminacji musi najpierw wskazać fakty uprawdopodobniające zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi powodami (por. np. wyroki: z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160; z 8 grudnia 2015 r., I PK 339/14, lex 2023155).

W celu uruchomienia szczególnego mechanizmu rozkładu ciężaru dowodu określonego w art. 18 3b § 1 k.p. pracownik, który we własnej ocenie był dyskryminowany, powinien wskazać przyczynę dyskryminacji oraz okoliczności dowodzące nierównego traktowania z tej przyczyny (por. wyroku Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008/3-4/36). Wtedy na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że albo pracownik nie był odmiennie traktowany, albo jego odmiennie traktowanie było uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Do niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników - poza tymi, które wyraźnie określa Kodeks pracy w art. 11³ k.p.

oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. - Sąd Najwyższy zalicza okoliczności, które nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2007 r., II PK 14/07, OSNP 2008/21-22/311), oraz przymioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008/23-24/347). Sąd Najwyższy dokonał ogólnego zdefiniowania kryteriów dyskryminacji innych niż wymienione w art. 18^{3a} § 1 kp, stwierdzając, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi przyczynami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia (por. wyroki: z 2 października 2012 r., II PK 82/12, OSNP 2013/17-18/202; z 6 kwietnia 2017 r., III PK 100/16, lex 2331696). Sąd Najwyższy również podkreślił, że wynikająca z art. 11² k.p. zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pozwala na ocenę ustalenia ich wynagrodzenia za pracę i jego składników w sposób zgodny z art. 78 k.p. Przepis ten nakazuje ustalenie wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy (por. wyrok SN z 26.01.2016 r. sygn. akt II PK 303/14, lex 2019532).

Stosownie do treści art. 18^{3c} § 1 i § 2 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa powyżej, obejmuje 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. Pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji) musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciążą dowód, że przy różnicowaniu pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami. Jednocześnie pracownik dochodzący wyrównania wynagrodzenia (w istocie odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p.), **powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej, a pracodawca może udowodniać, że kierował się w tym zakresie obiektywnymi powodami, bowiem np. wskazani pracownicy nie wykonują porównywalnej do powoda pracy.** (vide wyrok SN z 29.08.2017 r. sygn. akt I PK 268/16, lex nr 2389580, wyrok SN z 21.04.2021 r., sygn. akt II PSKP 28/21, L.).

W niniejszej sprawie to na powódce spoczywał ciężar wykazania, że doszło do nierównego traktowania. Wtedy na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania, że albo pracownik nie był odmiennie traktowany, albo jego odmiennie traktowanie było uzasadnione obiektywnymi przyczynami.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Jednocześnie jednak w apelacji pozwana skutecznie nie wykazała, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Pozwany nie spełnił określonych wyżej wymogów. Nie wskazał na żadne dowody, których odmienna ocena, niż przyjęta przez Sąd I instancji, mogłaby doprowadzić do rozstrzygnięcia korzystnego dla strony apelującej.

Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez pozwanego a w zasadzie odmiennie wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd I instancji wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się do wszystkich dowodów, wskazał, którym dowodom dał wiarę i w jakim zakresie a którym odmówił wiary i z jakich przyczyn. Zaskarżone rozstrzygnięcie zawiera w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych

w sprawie dowodów w postaci dokumentów i zeznań powódki oraz świadków, którym Sąd dał wiarę, jako korespondujących ze sobą i wzajemnie się uzupełniających. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny dał temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego, że pozwany dopuścił się naruszenia zasady równego traktowania w wynagradzaniu.

W ocenie Sądu Okręgowego skarżący nie sprostął wykazaniu za pomocą argumentów jurystycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny powództwa pod względem materialno - prawnym, zaś jego rozważania w tym zakresie są prawidłowe i wynikają zarówno z prawidłowych ustaleń faktycznych jak i z przeprowadzonej oceny dowodów zebranych w toku procesu. Niezasadne są w tym zakresie zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów art.11² i art. 18^{3c} k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego powódka podołała obowiązkowi wykazania okoliczności, z których wywodziła roszczenie odszkodowawcze, w przeciwieństwie do strony pozwanej, która nie przedstawiła dowodów na zachowanie obiektywne.

Sąd Rejonowy w prawidłowy sposób dokonał szczegółowej i bardzo wnikliwej trójstopniowej analizy, czy doszło do naruszenia zasady równego traktowania w wynagradzaniu.

W konsekwencji to której uznać jednoznacznie należało, że powódka sprostала zadaniu wykazania nierównego traktowania z zakresie przyznania wynagrodzenia zasadniczego za pracę. Za powyższym przemawia oceniony prawidłowo zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci nie tylko zeznań samej powódki A. K., ale przede wszystkim także zgromadzonej dokumentacji z akt osobowych powódki i pracowników porównywanych, zeznań świadków, w tym bezpośredniej przełożonej powódki – położnej oddziałowej I. S. oraz lekarza chirurga - R. B. świadczących pracę również na tym samym bloku operacyjnym a zatem mających pełną wiedzę na okoliczność charakteru zatrudnienia powódki i innych instrumentariuszek.

W sprawie nie budzi wątpliwości, że u pozwanej wysokość wynagrodzenia zasadniczego za pracę instrumentariuszek, tj. pielęgniarek i położnych na bloku operacyjnym było wyraźnie zróżnicowane (około 30 % w każdym miesiącu) ze względu na kryterium wykształcenia oraz ukończenia specjalizacji.

Nie było sporne, że powódka w okresie objętym pozwem pełniła rolę instrumentariuszki (na przemian czystej i lotnej) na bloku operacyjnym analogicznie jak porównywane pracownice zatrudnione jako położne bądź pielęgniarki.

Jak ustalono na podstawie całokształtu zgromadzonych dowodów wszystkie instrumentariuszki (bez względu na zawód, specjalizację, wykształcenie), zatrudnione u pozwanej miały faktycznie powierzony dokładnie taki sam zakres czynności, obowiązków, uprawnień, taki samym wymiar czasu pracy i w praktyce wykonywały dokładnie taką samą pracę. W praktyce na bloku operacyjnym spośród zabiegów rzeczywiście wykonywanych nie było żadnego podziału na zabiegi łatwiejsze i trudniejsze. Grafiki pracy dotyczące danego zabiegu były tworzone dla instrumentariuszek niezależnie od ich wykształcenia, czy specjalizacji. Przy podziale na instrumentariuszkę lotną i czystą także nie miało żadnego znaczenia wykształcenie, czy też specjalizacja. W praktyce nie było na bloku operacyjnym jakichkolwiek czynności, w tym zabiegów przy których nie mogłaby uczestniczyć powódka ze względu na brak wyższego wykształcenia i specjalizacji. Powyższe w ocenie Sądu było jak najbardziej uzasadnione w świetle specyfiki charakteru pracy na bloku operacyjnym związanej z bardzo dużą dynamiką zależną od nagłych bieżących potrzeb zdeterminowanych dobrem pacjenta oraz ochroną jego życia i zdrowia. Nawet bowiem prosty zabieg operacyjny mógł wiązać się z nie dającymi się wcześniej przewidzieć nagłymi powikłaniami.

Trafnie także Sąd Rejonowy w swych wywodach podkreślił, że powódka równocześnie wykazała także, że jej praca nie była gorzej oceniana pod względem jakości, czy ilości od innych pracownic porównywanych (z wyższym wykształceniem i specjalizacją), nie otrzymywała ona żadnych upomnień ani skarg a wręcz przeciwnie do jej pracy nie

było żadnych zastrzeżeń i uzyskała ocenę okresową bardzo dobrą. Powódka była cenionym pracownikiem ze względu na duże praktyczne doświadczenie zawodowe i co za tym idzie doskonałą znajomość zasad wykonywania obowiązków.

W tym stanie rzeczy za Sądem Rejonowym uznać trzeba, że powódka na bloku operacyjnym pracowała normalnie, na równi z innymi instrumentariuszkami, w tym także z tymi, które legitymowały się wyższym wykształceniem i specjalizacją. Praca ta była wykonywana przez powódkę i inne instrumentariuszki w takich samych warunkach, w tej samej ilości, o tej samej jakości i wartości oraz z takim samym zakresem odpowiedzialności i stopnia wysiłku, na co zwrócił uwagę także lekarz chirurg zatrudniony u pozwanej. Kwalifikacje formalne do wykonywania pracy instrumentariuszki na bloku operacyjnym były także równorzędne. Również zaangażowanie powódki i wysiłek wkładany w wykonywanie obowiązków był na co najmniej takim samym poziomie, co pozostałych instrumentariuszek. Oznacza to, że co do zasady wynagrodzenie powódki powinno być ukształtowane na podobnym poziomie jak wynagrodzenie innych porównywanych instrumentariuszek na tym konkretnym bloku operacyjnym, skoro w rzeczywistości praca nie była w żadnym stopniu zróżnicowana za względu na wykształcenie a powódka faktycznie mimo braku wyższego wykształcenia, czy specjalizacji mogła świadczyć wszystkie prace bez wyjątku.

Jak trafnie uwypuklił Sąd Rejonowy wykonywanie pracy w charakterze instrumentariuszki na bloku operacyjnym w żaden sposób nie wiązało się z wymogiem ukończenia studiów wyższych, gdyż do wykonywania pracy w tym charakterze poza uzyskaniem prawa do wykonywania zawodu położnej, bądź pielęgniarki był wymagany tylko właściwy kurs kwalifikacyjny **lub** szkolenie specjalizacyjne.

Wyższe wykształcenie i specjalizacja nie stanowiły zatem z całą pewnością kwalifikacji wymaganych do tego rodzaju pracy oraz w żaden sposób nie wiązały się z większym zakresem czynności w praktyce i nie miały żadnego znaczenia dla wykonywanych faktycznie zadań. Z powodzeniem bowiem tego rodzaju pracę faktycznie wykonywała położna, bądź pielęgniarka bez wyższego wykształcenia z odbytym kursem kwalifikacyjnym. Zdobycie zaś dodatkowych kwalifikacji (wyższe wykształcenie, specjalizacja) w żaden sposób w rzeczywistości nie przekładało się na różny sposób wykonywania pracy i na różne efekty tej pracy.

Sąd Rejonowy słusznie dokonał rozważań w tym zakresie w odniesieniu do bardzo szczegółowej analizy rzeczywistej sytuacji powódki oraz pracownic porównywalnych na tym konkretnym bloku operacyjnym.

Bez znaczenia bowiem dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie byłoby posłużenie się jedynie teoretycznym i hipotetycznym wzorcem, który faktycznie u pracodawcy nie miał żadnego zastosowania, co stara się stale czynić pozwana, w tym także w złożonym środku odwoławczym. Nie mają jakiegokolwiek znaczenia w przedmiotowym postępowaniu argumenty zupełnie nie związane z oceną prawną i faktyczną przedmiotowej sprawy związane ze wskazaniem jedynie czysto teoretycznych prac powiązanych z wyższym zakresem odpowiedzialności, które tylko hipotetycznie mogłyby wykonywać pracownice porównywalne. Braku jest bowiem jakichkolwiek dowodów na to, że pracownice te przedmiotowe prace faktycznie wykonywały w odróżnieniu do powódki (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W tym stanie rzeczy za Sądem Rejonowym uznać trzeba, że jednakowa praca powinna być tak samo wynagradzana. Co do zasady wynagrodzenie powódki powinno być ukształtowane na podobnym poziomie jak wynagrodzenie innych pracownic porównywalnych.

Strona pozwana nie sprostала rygorowi wykazania obiektywnych okoliczności, za które obniżyła powódce wynagrodzenie zasadnicze za pracę za okres od 1.07.2021 r. do 31.03.2022 r.

Roszczenie więc powódki odnośnie odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia było usprawiedliwione co do zasady.

Odnośnie wysokości tego odszkodowania Sąd Rejonowy przyjął, że wynagrodzenie porównywanych pracowników było wyższe przeciętnie o około 1.800 zł miesięcznie. Powódka zatem za okres objęty pozwem otrzymała wynagrodzenie, niższe o około 1.800 zł. Takiego zróżnicowania warunków wynagradzania, wbrew twierdzeniom apelacji, nie

tłumaczyły żadne względy obiektywne. Żadna nieuzasadniona, to znaczy nie oparta na obiektywnych kryteriach dyferencjacja w zakresie warunków zatrudnienia, nie jest zaś dopuszczalna.

Kwota dochodzona pozwem mieściła się więc w wysokości szkody poniesionej przez powódkę na skutek naruszenia przez pozwaną zasady równego traktowania w wynagradzaniu a co za tym idzie z tytułu nienależytego wykonania zobowiązania wynikającego z umowy o pracę. Pozwany nie wykazał w żadnym razie, aby dochodzone przez powódkę kwoty były wygórowane.

Podsumowując powódka wykazała, że w okresie od 1.07.2021 r. do 31.03.2022 r. otrzymywała zaniżone wynagrodzenie zasadnicze w stosunku do swoich współpracownic, które pracowały w tych samych warunkach na podobnych stanowiskach.

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za instancję odwoławczą (pkt II) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 w zw. z § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

Kolejną kwestią konieczną omówienia przez Sąd Okręgowy było rozszerzenie powództwa przez powódkę na etapie postępowania apelacyjnego w piśmie z dnia 27.09.2022 roku, poprzez żądanie ustalenia wynagrodzenia zasadniczego powódki za pracę na kwotę 6.000 zł miesięcznie od 1.07.2022 roku w oparciu o Ustawę z dnia 26 maja 2022 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Wskazać trzeba, że strony w postępowaniu apelacyjnym mogą podejmować akty dyspozycyjne takie jak cofnięcie lub ograniczenie powództwa, a także uznanie pozwu i zawarcie ugody, w takich sytuacjach dochodzi bowiem do ograniczenia zakresu kognicji sądu drugiej instancji w stosunku do tego, co było przedmiotem postępowania przed sądem pierwszej instancji, stąd też uwzględnienie wymienionych czynności nie koliduje z charakterem postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zaś, jako sąd odwoławczy, rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Punktem wyjścia są skonkretyzowane już wcześniej żądania oraz twierdzenia obronne stron. Przepis art. 383 zd. 1 k.p.c. wprowadza jako zasadę to, że w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu, ani występować z nowymi roszczeniami. Jest to możliwe wyjątkowo, mianowicie jedynie w razie zmiany okoliczności można żądać zamiast pierwotnego przedmiotu sporu jego wartości lub innego przedmiotu (niejako zmiana surogacyjna, gdyż strona powodowa – w związku ze zmianą okoliczności – nie żąda czegoś, co nie było objęte przedmiotem sporu przed sądem I instancji, ale żąda wartości pierwotnego przedmiotu sporu lub innego nawet przedmiotu, przy niezmienionej podstawie faktycznej), a nadto w sprawach o świadczenie powtarzające się można nadto rozszerzyć żądanie pozwu o świadczenia za dalsze okresy (np. alimenty, renta, czynsz) – art. 383 zd. 2 k.p.c. Ustawodawca w ten sposób wyznaczył zatem stosunkowo wąski zakres dopuszczalności zmiany powództwa. Tym samym rzeczony przepis, z racji tego, że posługuje się określonym zakazem procesowym, podlega ścisłej wykładni.

Wyrazem tego jest utrwalona linia orzecznicza Sądu Najwyższego, który na tę kwestię zapatruje się w jednolity sposób. Przykładowo, w wyroku z dnia 19 listopada 1998 r. (III CKN 32/98, LexPolonica nr 333710) Sąd ten wyjaśnił, że przytoczenie w apelacji przepisów prawa materialnego wskazujących na inny stan faktyczny niż ten, na którym zostało oparte żądanie pozwu, stanowi – niedopuszczalną w postępowaniu apelacyjnym – zmianę powództwa. Z kolei w wyroku z dnia 25 lipca 2000 r. (III CKN 821/2000, niepubl.) wskazał, że rozszerzenie żądania pozwu w aspekcie podstawy faktycznej oznacza przytoczenie nowych okoliczności faktycznych, które decydują o zmianie kwalifikacji prawnej roszczenia. Natomiast w uzasadnieniu uchwały z dnia 22 czerwca 2005 r. (III CZP 23/2005, LexPolonica nr 380382) Sąd Najwyższy zaznaczył, że za niedopuszczalnością zmiany powództwa w postępowaniu apelacyjnym przemawia zasada równości stron, wypływająca z konstytucyjnej zasady równości obywateli wobec prawa (art. 32 ust. 1 Konstytucji RP), przy czym ta zasada ma szczególne znaczenie w procesie cywilnym, w którym występują dwie

przeciwstawne strony. Muszą one mieć równe prawa procesowe i zagwarantowaną jednakową możliwość obrony swych praw, a więc zgłaszania żądań i wniosków, przedstawiania twierdzeń i dowodów oraz korzystania za środków odwoławczych i innych środków zaskarżenia. W innym orzeczeniu ujęto to jeszcze bardziej dobitnie stwierdzając, że dopuszczenie do zmiany powództwa w postępowaniu apelacyjnym, niezgodnie z art. 383 k.p.c. i bez umożliwienia drugiej stronie podjęcia obrony jej praw, powoduje nieważność postępowania ze względu na pozbawienie strony możliwości obrony jej praw (zob. wyrok SN z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 175/00, OSNP 2002, nr 18, poz. 427). Potwierdzenie tego można też znaleźć w postanowieniu z dnia 7 czerwca 2013 r. (I CSK 641/12, Lex nr 1360163), w którym Sąd ten stwierdził, że w postępowaniu apelacyjnym nie można, oprócz wyjątków, **określonych w art. 383 zd. 2 k.p.c.**, rozszerzyć żądania, ani występować z nowymi roszczeniami.

Roszczenie procesowe stanowi treść powództwa, czyli żądanie urzeczywistnienia w konkretnym wypadku oznaczonej normy prawnej poprzez wydanie orzeczenia określonej treści, zindywidualizowanego przytoczonymi okolicznościami faktycznymi. Takie roszczenie stanowi przedmiot procesu i powództwa. Żądanie pozwu oraz okoliczności je uzasadniające mają charakter formalny, uzewnętrzniając skonkretyzowaną kwestę prawną, którą powód przedstawia sądowi dla uzyskania konkretnego rozstrzygnięcia. Za stanowiące przedmiot procesu roszczenie należy więc uznać subiektywne twierdzenie powoda, które ma charakter hipotetyczny, odrębny od roszczenia w znaczeniu materialno-prawnym, czyli możliwości domagania się określonej osoby określonego zachowania, zgodnie z obowiązującym prawem (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 13 lipca 2016 r., I ACa 1373/15, Lex nr 2084124).

Przenosząc powyższe na realia niniejszej sprawy należy podkreślić, że wystąpienie przez powódkę z roszczeniem zapłaty wyższej kwoty wynagrodzenia za kolejny okres nie może przynieść pożądanego skutku. Rozszerzenie żądania pozwu w postępowaniu apelacyjnym jest niedopuszczalne i dlatego nie wpływa na zakres przedmiotu sprawy. Określenie zakresu postępowania apelacyjnego, adekwatne do przedmiotu rozpoznania i przedmiotu orzeczenia pierwszoinstancyjnego, stanowi realizację zasad dyspozycyjności i zakazu orzekania ponad żądanie oraz jej dopuszczalności tylko od wyroku, a niedopuszczalności tego środka odwoławczego **od braku rozstrzygnięcia w tym wyroku.**

Wskazanie przez powódkę na kolejne roszczenie dopiero na etapie postępowania apelacyjnego stanowi naruszenie zakazu statuowanego przez art. 383 k.p.c.

Sąd II instancji ma obowiązek orzec meriti o przedmiocie postępowania, który uległ ustaleniu w toku postępowania pierwszoinstancyjnego. Skoro określona kwestia nie stanowiła przedmiotu jego orzekania, a strona zmienia żądanie w apelacji, sąd odwoławczy nie jest uprawniony wyrokować odnośnie nowego roszczenia. (vide post. SN z 9.5.2014 r., I PZ 3/14, L.).

W ocenie Sądu Okręgowego wbrew twierdzeniom pełnomocnika powódki nie sposób jest mówić o jakiegokolwiek zmianie okoliczności, które tak naprawdę wciąż są takie same, gdyż podstawa faktyczna roszczeń jest identyczna. W konsekwencji oznacza to, że przedmiotem rozpoznania apelacyjnego w przedmiotowej sprawie mogło być tylko roszczenie odszkodowawcze, które było zawarte w pozwie powódki i następnie było przedmiotem rozpoznania Sądu Rejonowego. Natomiast, dokonane w toku postępowania apelacyjnego, rozszerzenia powództwa i, wiążące się z tym zagadnienie dotyczące tego czy powódka może się ubiegać wyższego wynagrodzenia za pracę w kwocie 6.000 zł za okres od 1 lipca 2022 r., nie zostało poddane pod osąd Sądu I instancji, co z kolei uniemożliwia Sądowi Okręgowemu wyrokowanie w przedmiocie nowo zgłoszonego roszczenia.

W realiach sprawy niniejszej nie można uznać, że rozszerzenie żądania pozwu dotyczy świadczenia za dalsze okresy. Wprawdzie, sposób wyliczenia odszkodowania odnosi się do wynagrodzenia (ponieważ szkoda polegała na zaniżeniu wynagrodzenia), jednak nie zmienia to charakteru roszczenia, jako roszczenia o naprawienie szkody wynikłej z nienależytego wykonania zobowiązania, w myśl art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)

K.B.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki za pośrednictwem Portalu Informacyjnego