

Sygn. akt VIII Pa 99/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2023 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Irena Grymuza

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 lutego 2023 roku
w L.

sprawy z powództwa J. D., D. G. (1), D. G. (2), K. J., K. M. i G. R.

przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L.

o odszkodowanie za naruszenie zasad równouprawnienia i wyrównanie wynagrodzenia

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 maja 2022 roku sygn. akt VII P 447/19

- I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że oddala powództwo J. D. przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. o wyrównanie wynagrodzenia;
- II. zmienia zaskarżony wyrok w pkt III w ten sposób, że oddala powództwo D. G. (2) przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. o wyrównanie wynagrodzenia;
- III. zmienia zaskarżony wyrok w pkt V w ten sposób, że oddala powództwo K. J. przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. o wyrównanie wynagrodzenia;
- IV. zmienia zaskarżony wyrok w pkt VII w ten sposób, że oddala powództwo K. M. przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. o wyrównanie wynagrodzenia;
- V. zmienia zaskarżony wyrok w pkt IX w ten sposób, że oddala powództwo D. G. (1) przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. o wyrównanie wynagrodzenia;
- VI. zmienia zaskarżony wyrok w pkt XI w ten sposób, że oddala powództwo G. R. przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. o wyrównanie wynagrodzenia;
- VII. zmienia zaskarżony wyrok w pkt XIV w ten sposób, że nie obciąża powodów J. D., D. G. (1), D. G. (2), K. J., K. M. i G. R. obowiązkiem zwrotu kosztów procesu za I instancję;
- VIII. nie obciąża powodów J. D., D. G. (1), D. G. (2), K. J., K. M. i G. R. obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego;
- IX. oddala wniosek Wojewódzkiego (...) Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. o zwrot spełnionych świadczeń w ramach rygoru natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 maja 2022 roku Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pkt I zasądził od pozwanego Wojewódzkiego (...) Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. na rzecz powoda J. D. kwotę 25444,68 złotych brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 października 2019 roku do dnia zapłaty w pkt II oddalił powództwo powoda J. D. o odszkodowanie, w pkt III zasądził od pozwanego Wojewódzkiego (...) Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. na rzecz powoda D. G. (2) kwotę 18699,80 złotych brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od dnia 1 listopada 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku; z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 października 2019 roku do dnia zapłaty, w pkt IV oddalił powództwo powoda D. G. (2) o odszkodowanie, w pkt V zasądził od pozwanego Wojewódzkiego (...) Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. na rzecz powoda K. J. kwotę 15797,67 złotych brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 25 lipca 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 października 2019 roku do dnia zapłaty, w pkt VI oddalił powództwo powoda K. J. o odszkodowanie, w pkt VII zasądził od pozwanego Wojewódzkiego (...) Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. na rzecz powoda K. M. kwotę 21213,88 złotych brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 26 września 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 października 2019 roku do dnia zapłaty, w pkt VIII oddalił powództwo powoda K. M. o odszkodowanie, w pkt IX zasądził od pozwanego Wojewódzkiego (...) Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. na rzecz powoda D. G. (1) kwotę 33271,31 złotych brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 października 2019 roku do dnia zapłaty, w pkt X oddalił powództwo powoda D. G. (1) o odszkodowanie, w pkt XI zasądził od pozwanego Wojewódzkiego (...) Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. na rzecz powoda G. R. kwotę 26677,47 złotych brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 października 2019 roku do dnia zapłaty, w pkt XII oddalił powództwo powoda G. R. o odszkodowanie, w pkt XIII nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa, w pkt XIV koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie zniósł, w pkt XV wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3049 złotych, w pkt XVI wyrokowi w punkcie III nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3049 złotych; w pkt XVII wyrokowi w punkcie V nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3358 złotych, w pkt XVIII wyrokowi w punkcie VII nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3278 złotych, w pkt XIX wyrokowi w punkcie IX nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2950 złotych, w pkt XX wyrokowi w punkcie XI nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3049 złotych (wyrok – k. 1013-1014 a.s.).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Pozwem z dnia 30 września 2019 roku skierowanym przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L., powód D. G. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz: kwoty 13899,30 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za pracę oraz dodatkowych składników, dla których podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 9000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania za pracę ze względu na niedopuszczalne kryterium, a mianowicie wykonywany zawód wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powód domagał się zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VII P 447/19.

Pozwem z dnia 30 września 2019 roku skierowanym przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L., powód K. M. wniósł o zasądzenie na jego rzecz: kwoty 16274 złotych tytułem

wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za pracę oraz dodatkowych składników, dla których podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 9000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania za pracę ze względu na niedopuszczalne kryterium, a mianowicie wykonywany zawód wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powód domagał się zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VII P 448/19.

Postanowieniem z dnia 10 października 2019 roku, Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie połączył sprawę o sygn. akt VII P 448/19 ze sprawą o sygnaturze akt VII P 447/19, do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia

Pozwem z dnia 30 września 2019 roku skierowanym przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L., powód K. J. wniósł o zasądzenie na jego rzecz: kwoty 16274 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za pracę oraz dodatkowych składników, dla których podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 9000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania za pracę ze względu na niedopuszczalne kryterium, a mianowicie wykonywany zawód wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powód domagał się zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VII P 450/19.

Postanowieniem z dnia 10 października 2019 roku, Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie połączył sprawę o sygn. akt VII P 450/19 ze sprawą o sygnaturze akt VII P 447/19, do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Pozwem z dnia 30 września 2019 roku skierowanym przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L., powód D. G. (2) wniósł o zasądzenie na jego rzecz: kwoty 13892,88 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za pracę oraz dodatkowych składników, dla których podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 9000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania za pracę ze względu na niedopuszczalne kryterium, a mianowicie wykonywany zawód wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powód domagał się zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VII P 456/19.

Postanowieniem z dnia 10 października 2019 roku, Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie połączył sprawę o sygn. akt VII P 456/19 ze sprawą o sygnaturze akt VII P 447/19, do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Pozwem z dnia 1 października 2019 roku skierowanym przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L., powód J. D. wniósł o zasądzenie na jego rzecz: kwoty 16274 złotych tytułem wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za pracę oraz dodatkowych składników, dla których podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 9000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania za pracę ze względu na niedopuszczalne kryterium, a mianowicie wykonywany zawód wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powód domagał się zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VII P 463/19.

Postanowieniem z dnia 10 października 2019 roku, Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie połączył sprawę o sygn. akt VII P 463/19 ze sprawą o sygnaturze akt VII P 447/19, do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Pozwem z dnia 14 października 2019 roku skierowanym przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L., powód G. R. wniósł o zasądzenie na jego rzecz: kwoty 14661,55 złotych tytułem

wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za pracę oraz dodatkowych składników, dla których podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 9000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania za pracę ze względu na niedopuszczalne kryterium, a mianowicie wykonywany zawód wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto powód domagał się zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VII P 486/19.

Postanowieniem z dnia 24 października 2019 roku, Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie połączył sprawę o sygn. akt VII P 486/19 ze sprawą o sygnaturze akt VII P 447/19, do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Pozwany Wojewódzkie (...)Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w L. wnosił o oddalenie powództw w całości i zasądzenie zwrotu postępowania wg norm przepisanych.

W toku postępowania, postanowieniem z dnia 20 października 2021 roku Sąd zobowiązał stronę pozwaną do wskazania potencjalnej różnicy w wysokości wynagrodzenia w przypadku każdego z powodów w porównaniu z wynagrodzeniem pielęgniarki specjalistki za okres sporny. Pozwany dokonał wyliczenia przyjmując do wyliczeń średnie zasadnicze wynagrodzenie pielęgniarki sytemu posiadającej specjalizację oraz wskazał, iż uregulowania wewnętrzne obowiązujące u pozwanego dopuszczają różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym na tym stanowisku o kwotę 150 złotych. Różnica między średnim miesięcznym wynagrodzeniem pielęgniarki specjalistki i miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym każdego z powodów została wobec tego pomniejszona w wyliczeniu o kwotę 150 złotych. Powodowie zakwestionowali dokonane przez pozwanego wyliczenia. Uznając zastrzeżenia powodów za zasadne, w szczególności o pomniejszenie kwoty wynagrodzenia o kwotę 150 złotych miesięcznie, Sąd ponownie zobowiązał stronę pozwaną do dokonania wyliczenia różnicy w wynagrodzeniu, zgodnie z tabelą złożoną przez powodów. Pozwany dokonał ponownych wyliczeń zgodnie z zarządzeniem Sądu, odniósł się jednocześnie do zastrzeżeń powodów odnoszących się do pierwszego wyliczenia. Dokonując ponownych wyliczenia różnicy w wynagrodzeniu powodów D. G. (1) i G. R. pozwany wskazał, iż kwota różnicy pomiędzy wynagrodzeniem zasadniczym pracownika – powoda a pielęgniarki specjalistki jest zawyżona. Nie wyjaśnił przy tym na czym polega to zawyżenie i ile wynosi. Tak lakonicznie sformułowany zarzut uniemożliwiał weryfikację tych twierdzeń. Powodowie nie zakwestionowali wyliczeń pozwanego i doprecyzowali roszczenia w zakresie wyrównania wynagrodzenia. I tak K. M. oświadczył, że jego roszczenie dotyczy wyrównania wynagrodzenia za okres od września 2016 roku do września 2019 roku; K. J. oświadczył, że jego roszczenie dotyczy wyrównania wynagrodzenia za okres od września 2016 roku do lipca 2019 roku; D. G. (2) oświadczył, że jego roszczenie dotyczy wyrównania wynagrodzenia za okres od listopada 2016 roku do września 2019 roku; J. D. oświadczył, że jego roszczenie dotyczy wyrównania wynagrodzenia za okres od września 2016 roku do września 2019 roku ; G. R. oświadczył, że jego roszczenie dotyczy wyrównania wynagrodzenia za okres od września 2016 roku do września 2019 roku a D. G. (1) - od września 2016 do września 2019 roku (k. 916). Pełnomocnik strony pozwanej konsekwentnie nie uznawał powództw.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód D. G. (1) jest zatrudniony w Wojewódzkim (...)Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w L. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ratownika medycznego. Jego wynagrodzenie zasadnicze od 1 września 2016 roku stanowiła kwota 1743 złotych, następnie od 1 lipca 2017 roku było to 2046 złotych, od 1 września 2017 roku – 2468 złotych, od 1 stycznia 2018 roku – 2244 złotych, od 1 czerwca 2018 roku – 2918 złotych, a od 1 lipca 2018 roku wynosiło 2950 złotych. Powód K. M. był zatrudniony w Wojewódzkim (...) Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w L. (do 26 września 2019 roku) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ratownika medycznego z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2322 złotych od 1 stycznia 2015 roku, następnie od 1 lipca 2017 roku w kwocie 2541 złotych, od 1 października 2017 roku w kwocie 2796 złotych zł, od 1 stycznia 2018 roku w kwocie 2554 złotych, od 1 czerwca 2018 roku kwocie 3193 złotych i od 1 lipca 2018 roku w wysokości 3278 złotych. W 2018 roku zwiększenie zasadniczego wynagrodzenia powoda związane było z jego deklaracją przejścia na emeryturę i przyznaniem przez pracodawcę z tego tytułu dodatku. Powód K. J. był zatrudniony w Wojewódzkim (...)Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w L. (do 25 lipca 2019

roku) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ratownika medycznego, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2380 zł od 15 maja 2017 roku, następnie od 1 lipca 2017 roku w kwocie 2618 złotych, od 1 września 2017 roku w kwocie 2859 złotych, od 1 stycznia 2018 roku w kwocie 2618 złotych, od 1 czerwca 2018 roku w kwocie 3273 złotych i od 1 lipca 2018 roku w wysokości 3358 złotych. W 2018 roku zwiększenie zasadniczego wynagrodzenia powoda związane było z jego deklaracją przejścia na emeryturę i przyznaniem przez pracodawcę z tego tytułu dodatku. Powód D. G. (2) jest zatrudniony w Wojewódzkim (...) Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w L. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ratownika medycznego. Jego wynagrodzenie zasadnicze od 1 marca 2017 roku stanowiła kwota 2423 złotych, od 1 lipca 2017 roku było to 2647 złotych, od 1 stycznia 2018 roku – 2431 złotych, od 1 czerwca 2018 roku – 3038 złotych i od 1 lipca 2017 roku 3049 złotych. Powód J. D. jest zatrudniony w Wojewódzkim (...) Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w L. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ratownika medycznego. Jego wynagrodzenie zasadnicze od 1 listopada 2015 roku stanowiła kwota 2423 złotych, od 1 lipca 2017 roku było to 2629 złotych, od 1 stycznia 2018 roku – 2977 złotych, a od 1 lipca 2018 roku wynosiło 3049 złotych. Powód G. R. jest zatrudniony w Wojewódzkim (...) Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w L. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ratownika medycznego. Jego wynagrodzenie zasadnicze od 1 maja 2016 roku stanowiła kwota 2215 złotych, od 1 lipca 2017 roku było to 2471 złotych, od 1 stycznia 2018 roku – 2244 złotych, od 1 czerwca 2018 roku – 2918 złotych, następnie od 1 lipca 2018 roku – 2950 złotych i od 1 lipca 2019 roku wynosiło 3049 złotych. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego powodom w zależności od długości zatrudnienia wypłacany był dodatek za wysługę lat (w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, który wzrastał o 1 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego) oraz dodatek za pracę w zespole dwuosobowym. Do dnia 31 maja 2018 roku obowiązywał „dodatek pogotowiany” w wysokości 30 % stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy w zespole ratownictwa medycznego, a od 1 czerwca 2018 roku dodatek ten został włączony do wynagrodzenia zasadniczego. Powodowie, jako należący do grupy zawodowej ratowników medycznych, od 1 lipca 2017 roku otrzymywali dodatek do wynagrodzenia w kwocie 400 złotych brutto, a od 1 stycznia 2018 roku w kwocie 800 złotych brutto, na wypłatę których środki przekazywał pozwanemu Narodowy Fundusz Zdrowia, co z kolei było wynikiem porozumienia z dnia 18 lipca 2017 roku pomiędzy Ministrem Zdrowia, a reprezentacją Komitetu Protestacyjnego Ratowników Medycznych i Sekcją Krajową Pogotowia (...). Stawka wynagrodzenia zasadniczego dla ratowników medycznych posiadających 5 letni staż pracy w zawodzie od 1 lipca 2018 roku została ustalona na poziomie 3049 złotych. Dla tej grupy zawodowej z niższym stażem pracy przewidziano stawki wynagrodzenia: 2304 złotych – dla zatrudnionych od 3 miesięcy do 2 lat, 2918 złotych dla zatrudnionych od 2 do 3 lat oraz 2950 złotych dla zatrudnionych od 3 do 5 lat.

Z dalszych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powodowie świadczyli pracę w zespołach ratownictwa medycznego – zespołach wyjazdowych. Zespół liczył standardowo trzy osoby, czasami dwie. Zespoły wyjazdowe ulegały przekształceniom. W jego skład wchodził kierownik zespołu, kierowca (ratownik medyczny lub pielęgniarka systemu) oraz członek zespołu (ratownik medyczny lub pielęgniarka systemu). W przypadku zespołów dwuosobowych był to kierownik oraz ratownik medyczny z uprawnieniami do kierowania pojazdami uprzywilejowanych. W skład zespołu wchodził ratownicy medyczni i pielęgniarki systemu, w przypadku zespołu specjalistycznego był także lekarz, który wówczas pełnił funkcję kierownika zespołu, w innych przypadkach kierownikiem zespołu mógł być bądź ratownik medyczny bądź też pielęgniarka systemu. U pozwanego przy tym w spornym okresie największą grupę zatrudnionych w zespołach wyjazdowych stanowili ratownicy medyczni.

Sąd wskazał, że do podstawowych obowiązków kierownika zespołu należało zarządzanie jego pracą podczas całego dyżuru. To kierownik odpowiadał za zorganizowanie stanowiska pracy – ambulans i niezbędny sprzęt. Odpowiadał za podział zadań w zespole i sprawował nad nim nadzór. Na wyjeździe kierował całą akcją medyczną. Do jego zadań należało również prowadzenie dokumentacji medycznej, współpraca z dyspozytorami, sprawdzenie i bieżące uzupełnianie środków farmakologicznych. W grupie zatrudnionego personelu funkcja kierownika zespołu nie była przypisana na stałe, to koordynator medyczny wyznaczał kierowników zespołu danego dnia w zależności od posiadanego doświadczenia pracownika, gdy nie było lekarza, funkcję kierownika sprawował

ratownik medyczny lub pielęgniarka systemu. Testy kwalifikacyjne do pełnienia funkcji kierownika zespołu bez względu na wykonywany zawód była takie same dla obu grup tj. ratowników medycznych i pielęgniarek systemu. Zakres medycznych czynności ratunkowych wykonywanych w zespołach ratownictwa medycznego w pozwanym pogotowiu przez ratowników medycznych i pielęgniarki systemu (w tym pielęgniarki systemu specjalistki) był tożsamy i niczym się nie różnił. Również zakresy obowiązków ratownika medycznego i pielęgniarki systemu były niemalże identyczne. Mimo zapisanych różnic w zakresach czynności dotyczących m.in. upoważnienia pielęgniarki/pielęgniarsza systemu specjalisty do sprawdzania prawidłowości wpisów zużycia leków w księdze kontroli środków odurzających i psychotropowych przez zespół ratownictwa medycznego w miejscu stacjonowania, omawiania ze studentami, stażystami i uczniami przypadków nagłego zagrożenia zdrowotnego, czy w końcu omawiania z członkami zespołu ratownictwa medycznego obowiązujących procedur raz na kwartał, to w praktyce w zespołach ratownictwa medycznego nie było takich czynności, które mogła i wykonywała tylko i wyłącznie pielęgniarka systemu (w tym pielęgniarka systemu specjalistka). Wszelkie czynności medyczne w tym m.in. dokonywanie oceny stanu poszkodowanego na podstawie przeprowadzonego badania fizykalnego, wywiadu, analizy i interpretacji wyników badań diagnostycznych, przygotowanie pacjenta do transportu i sprawowanie profesjonalnej opieki, monitorowanie funkcji życiowych z wykorzystaniem aparatury będącej na wyposażeniu ambulansu (...), podejmowanie medycznych czynności ratunkowych (zgodnie z uprawnieniami), podawanie pacjentowi/poszkodowanemu środków farmakologicznych, płynów infuzyjnych na zlecenie lekarza lub samodzielnie w zależności od kompetencji, wykonywanie kaniulacji żył obwodowych lub wkłucia doszpikowego, utrzymywanie dostępu naczyniowego, podejmowanie i prowadzenie podstawowej i zaawansowanej resuscytacji krążeniowo – oddechowej u dorosłych i dzieci były tożsame dla obu grup zawodowych tj. ratowników medycznych i pielęgniarek systemu (w tym pielęgniarek systemu specjalistek). Na podejmowany w końcu zakres czynności ratownictwa medycznego w zespołach wyjazdowych żadnego wpływu nie miało zdobyte przez pielęgniarkę/pielęgniarsza systemu czy ratownika medycznego wykształcenie i sam proces kształcenia, który był odmienny. Na zakres powierzanych obowiązków nie miało wpływu dodatkowe „ponad ratownicze” doświadczenie zdobyte m.in. na innych oddziałach w ramach systemu opieki zdrowotnej przez pielęgniarki. Takie dodatkowe nabyte kompetencje nie zmieniały bowiem zakresu czynności, do których uprawniony i zobowiązany był cały zespół ratownictwa medycznego. W (...) w L. nie było też możliwości powierzenia pielęgniarsce systemu innych czynności tj. wykraczających poza czynności z zakresu ratownictwa medycznego.

Sąd Rejonowy ustalił również, że w Wojewódzkim (...)SP ZOZ w L. w spornym okresie obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 3 lipca 2003 roku, które częścią był załącznik nr 1 określający szczegółowe zasady wynagradzania pracowników (...). Wynagrodzenie za pracę było ustalane w wysokości odpowiadającej rodzajowi pracy, kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy (§ 6). Wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustalane było według kategorii osobistego zaszeregowania w oparciu o taryfikator kwalifikacji i zaszeregowania stanowisk i tabelę miesięcznych stawek tego wynagrodzenia określonych w załącznikach nr 1 i 2 do szczegółowych zasad wynagradzania. Stanowisko ratownika medycznego posiadało kategorię zaszeregowania XIII, zaś stanowisko pielęgniarki/pielęgniarsza systemu w zależności od posiadanych kwalifikacji posiadało kategorię XIII dla pielęgniarki systemu legitymującej się kursem kwalifikacyjnym w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego, anestezjologii i intensywnej opieki, chirurgii, kardiologii, pediatrii; kategorię XV dla pielęgniarki/pielęgniarsza systemu specjalisty posiadającej/ posiadającego tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego, anestezjologii i intensywnej opieki, chirurgii, kardiologii, pediatrii. W spornym okresie średnia wynagrodzenia zasadniczego przypadającego na etat na stanowisku ratownika medycznego wynosiła 3049 złotych, na stanowisku pielęgniarki 4331,80 złotych, a dla pielęgniarki specjalistki 4477,60 złotych. Na zróżnicowanie wynagrodzeń zasadniczych tych dwóch grup zawodowych wpływ miał m.in. dodatek tzw. „zembalowe” wypłacany świadczeniodawcom za pośrednictwem Narodowego Funduszu Zdrowia z przeznaczeniem na wzrost wynagrodzeń początkowo od 2015 roku tylko dla pielęgniarek, a od 2018 roku również dla ratowników medycznych, a także zapisy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, która określała inne współczynniki pracy dla poszczególnych grup zawodowych. Ponadto dodatkowe środki przekazywane przez NFZ na wzrost wynagrodzeń były

następnie dzielone w oparciu o zawierane porozumienia ze stroną związkową reprezentującą poszczególne grupy pracownicze.

Finalnie wskazał Sąd, że różnica w wysokości wynagrodzenia zasadniczego powodów w porównaniu z wynagrodzeniem zasadniczym pielęgniarki systemu specjalistki za okres sporny wynosiła odpowiednio:

- 1) J. D. 25444,68 złotych za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku;
- 2) D. G. (2) 18699,80 złotych za okres od dnia 1 listopada 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku;
- 3) K. J. 15797,67 złotych za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 25 lipca 2019 roku;
- 4) K. M. 21213,88 złotych za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 26 września 2019 roku;
- 5) D. G. (1) 33271,31 złotych za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku;
- 6) G. R. 26677,47 złotych za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku.

Z dniem 1 lipca 2020 roku w wyniku porozumienia ze stroną związkową (w tym organizacji reprezentujących środowisko ratowników medycznych oraz pielęgniarki i położne) wyrównano wynagrodzenie zasadnicze ratowników medycznych i pielęgniarek do kwoty 3600 złotych brutto. Ponadto ustalono dodatek w wysokości 200 złotych w okresach miesięcznych za posiadanie specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa: ratunkowego, anestezjologii i intensywnej opieki, chirurgii, kardiologii oraz pediatrii. Dodatkowo ustalono zmiany w przedziałach stażowych wynagrodzenia zasadniczego dla ratowników medycznych i tak w okresie próbnym do 3 miesięcy kwota wynagrodzenia zasadniczego została określona na poziomie 2664 złotych, od 3 miesięcy do roku na poziomie 2736 złotych, od roku do 2 lat na poziomie 3096 złotych, od 3 do 3 lat na poziomie 3492 złotych i powyżej 3 lat 3600 złotych.

Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane tam dowody, które w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, obdarzył wiarą. W jego ocenie na wiarę zasługiwały przede wszystkim dowody z dokumentów dołączonych do akt niniejszego postępowania (w tym akt osobowych powodów) oraz wyliczenia dokonane przez pracodawcę. Dowody te nie były kwestionowane przez strony, a Sąd nie znalazł podstaw do odmowy im waloru prawdziwości. Ponadto ustaleń faktycznych dokonał w oparciu o zeznania świadków: E. W., B. C., D. K. oraz A. C., a także zeznania powodów oraz przedstawiciela strony pozwanej. Sąd zasadniczo obdarzył wiarą zeznania świadków w całości, którzy przyznali, że zakresy czynności ratownika medycznego i pielęgniarki systemu była takie same, również w rzeczywistości wykonywane przez nich czynności w ramach zespołów ratownictwa medycznego były tożsame. Świadkowie przy tym wskazywali na szersze uprawnienia pielęgniarek, co jednak nie miało znaczenia w zakresie powierzonych obowiązków tak pielęgniarkom systemu jak i ratownikom. Niemniej jednak mimo wykonywania jednakowej pracy, ratownicy mieli ukształtowane wynagrodzenie zasadnicze na niższym poziomie, w tym również i te osoby, które pełniły funkcję kierowników zespołów wyjazdowych. Ostatecznie pracodawca od 1 lipca 2020 roku zrównał wynagrodzenie zasadnicze tych grup zawodowych. Tym samym wypowiedzi procesowe świadków uzupełniały istotne okoliczności sprawy, które wypływały ze zgromadzonych dokumentów. Oceniając zeznania powodów w trybie art. 299 k.p.c. Sąd analizował wskazane przez nich okoliczności w świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, a przede wszystkim w kontekście zeznań przesłuchanych w sprawie świadków i złożonych dokumentów. Kontrola logicznej i racjonalnej spójności tych zeznań w świetle pozostałego materiału dowodowego zobligowała Sąd do podzielenia ich jako wiarygodnych i prawdziwych. Ponadto ustaleń faktycznych dokonał na podstawie zeznań przedstawiciela pozwanego – jedynie w zakresie w jakim są one zgodne z ustalonym w sprawie stanem faktycznym oraz na podstawie opinii biegłego z zakresu medycyny ratunkowej.

Sąd podniósł, że opinia biegłego sądowego podlegała ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotów kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków. Sąd w całości podzielił ustalenia biegłego. Choć biegły wskazywał, że umiejętności i doświadczenie nabyte

w ramach kształcenia pielęgniarskiego wykracza poza kwalifikacje konieczne do wykonywania medycznych czynności ratunkowych w zespole ratownictwa medycznego, to ostatecznie przyznał, że nie potrafi wskazać konkretnych czynności, które w zespole wyjazdowym mogłyby być wykonywane przez pielęgniarkę systemu, a nie przez ratownika medycznego. Biegły przy tym konsekwentnie podtrzymywał swoje stanowisko, że inny jest proces kształcenia pielęgniarek, które doświadczenie zawodowe zdobywają na różnych oddziałach nie tylko w ramach placówek systemu ratownictwa medycznego. Jednak owe wyższe, szersze kompetencje i wykształcenie w zakresie medycyny ratunkowej są niemierzalne. Biegły zaznaczył przy tym w swojej ustnej opinii uzupełniającej, że doświadczony ratownik może mieć lepsze umiejętności i większe doświadczenie niż początkująca pielęgniarka. Końcowo podkreślił, że czynności ratunkowe wykonywane w zespołach ratownictwa medycznego przez pielęgniarki i ratowników są takie same. Ostatecznie opinia biegłego po jej uzupełnieniu i doprecyzowaniu została uznana przez Sąd za jasną i zrozumiałą, wykonaną zgodnie ze zleceniem Sądu oraz wystarczającą do wydania rozstrzygnięcia w sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwa zasługiwały na uwzględnienie w części.

Sąd I instancji wskazał, że wynagrodzenie za pracę jest przede wszystkim ekwiwalentem pracy wykonywanej przez pracownika i w związku z tym powinno odpowiadać jej rodzajowi (art. 29 § 1 k.p.), a przy tym uwzględniać zasadę równego traktowania i niedyskryminacji (art. 11² i art. 11³ k.p.). Pracownicy z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków mają bowiem równe prawa. Zgodnie przy tym z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Sposób ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne oraz pracowników działalności podstawowej, innych niż pracownicy wykonujący zawody medyczne, zatrudnionych w podmiotach leczniczych, uwzględniający rodzaj wykonywanej pracy oraz sposób osiągania najniższego wynagrodzenia zasadniczego uregulowany został w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. W załączniku do przedmiotowej regulacji wyodrębniono tzw. współczynniki pracy dla **11 grup zawodowych**, które określone zostały w oparciu o kryterium poziomu wykształcenia wymaganego od pracownika oraz posiadanej specjalizacji. Ponadto w pozwanym Wojewódzkim (...) SP ZOZ w L. obowiązywał w spornym okresie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który zawierał szczegółowe zasady wynagradzania pracowników (...) według kategorii zaszeregowania. Podkreślił, że bezspornym było, że zarówno zawód ratownika medycznego, jak i pielęgniarki (w tym pielęgniarki systemu) są zawodami medycznymi, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (Dz. U. z 2021 roku, poz. 711). Równocześnie ich kompetencje, sposób dochodzenia do zawodu – kształcenia został uregulowany w różnych aktach prawnych. Niemniej jednak zarówno ratownik medyczny, jak i pielęgniarka systemu jako osoby legitymujące się nabyciem fachowych kwalifikacji byli uprawnieni do udzielania świadczeń zdrowotnych w określonym zakresie.

W celu realizacji zadań państwa polegających na zapewnieniu pomocy każdej osobie znajdującej się w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego utworzono system Państwowego Ratownictwa Medycznego. W myśl przepisu art. 32 a) ustawy z dnia 8 września 2006 roku o Państwowym Ratownictwie Medycznym (tekst jednolity: Dz. U. z 2021 roku, poz. 2053) medyczne czynności ratunkowe są udzielane przez zespół ratownictwa medycznego w ramach rodzaju działalności leczniczej zgodnego z rodzajem działalności wykonywanej przez dysponenta jednostki, w którego skład wchodzi ten zespół ratownictwa medycznego. Z kolei jak stanowi art. 36 ust. 1 pkt 1 i 2 zespoły ratownictwa medycznego dzielą się na: zespoły specjalistyczne, w skład których wchodzi co najmniej trzy osoby uprawnione do wykonywania medycznych czynności ratunkowych, w tym lekarz systemu oraz pielęgniarka systemu lub ratownik medyczny oraz zespoły podstawowe, w skład których wchodzi co najmniej dwie osoby uprawnione do wykonywania medycznych czynności ratunkowych będące pielęgniarką systemu lub ratownikiem medycznym. Powołana ustawa określa również charakter i zakres czynności wykonywanych przez ratowników medycznych, przy czym szczegółowy zakres medycznych czynności ratunkowych zawiera załącznik numer 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia

29 grudnia 2006 roku w sprawie szczegółowego zakresu medycznych czynności ratunkowych, które mogą być podejmowane przez ratownika medycznego (Dz. U. z 2007 roku, Nr 4, poz. 33, ze zmianami).

Jak stanowi art. 10 ust. 1 przedmiotowej regulacji, zawód ratownika medycznego wykonywać może osoba, która posiada pełną zdolność do czynności prawnych; posiada stan zdrowia pozwalający na wykonywanie tego zawodu; wykazuje znajomość języka polskiego w stopniu wystarczającym do wykonywania tego zawodu i złożyła w tym zakresie stosowne oświadczenie; a także spełnia następujące wymagania:

- a) rozpoczęła przed dniem 1 października 2019 roku studia wyższe na kierunku (specjalności) ratownictwo medyczne i uzyskała tytuł zawodowy licencjata lub magistra na tym kierunku (specjalności) lub
- b) rozpoczęła po roku akademickim 2018/2019 studia wyższe przygotowujące do wykonywania zawodu ratownika medycznego, prowadzone zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 68 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2021 roku, poz. 478, 619 i 1630), i uzyskała tytuł zawodowy licencjata oraz złożyła z wynikiem pozytywnym Państwowy Egzamin z Ratownictwa medycznego (...), lub
- c) rozpoczęła przed dniem 1 marca 2013 roku naukę w publicznej szkole policealnej lub niepublicznej szkole policealnej o uprawnieniach szkoły publicznej i uzyskała dyplom potwierdzający uzyskanie tytułu zawodowego ratownik medyczny albo dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie ratownik medyczny, lub
- d) posiada dyplom wydany w państwie innym niż państwo członkowskie Unii Europejskiej, Konfederacja Szwajcarska lub państwo członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) (...), lub
- e) posiada kwalifikacje do wykonywania zawodu ratownika medycznego nabyte w państwie członkowskim Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwie członkowskim Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - stronie umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, uznane w Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z przepisami ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz. U. z 2021 roku, poz. 1646).

Zgodnie natomiast z art. 11 ust. 1 wykonywanie zawodu ratownika medycznego polega na realizacji zadań zawodowych, w szczególności na:

- 1) udzielaniu świadczeń zdrowotnych, w tym medycznych czynności ratunkowych udzielanych samodzielnie lub na zlecenie lekarza;
- 2) zabezpieczeniu osób znajdujących się w miejscu zdarzenia oraz podejmowaniu działań zapobiegających zwiększeniu liczby osób w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego;
- 3) transportowaniu osób w stanie nagłego zagrożenia zdrowotnego;
- 4) udzielaniu wsparcia psychicznego w sytuacji powodującej stan nagłego zagrożenia zdrowotnego;
- 5) edukacji zdrowotnej i promocji zdrowia.

Z kolei zasady wykonywania zawodu pielęgniarki, uzyskiwania prawa do wykonywania zawodu oraz ich kształcenia określa szczegółowo ustawa z dnia 15 lipca 2011 roku o zawodach pielęgniarki i położnej (tekst jednolity: Dz. U. z 2021 roku, poz. 479). W myśl art. 4 ust. 1 pkt 1-7 przedmiotowej ustawy, wykonywanie zawodu pielęgniarki polega na udzielaniu świadczeń zdrowotnych, w szczególności na: rozpoznawaniu warunków i potrzeb zdrowotnych pacjenta; rozpoznawaniu problemów pielęgnacyjnych pacjenta; planowaniu i sprawowaniu opieki pielęgnacyjnej nad pacjentem; samodzielnym udzielaniu w określonym zakresie świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych oraz medycznych czynności ratunkowych; realizacji zleceń lekarskich w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji; orzekaniu o rodzaju i zakresie świadczeń opiekuńczo-pielęgnacyjnych; edukacji zdrowotnej i promocji zdrowia.

Jednocześnie na gruncie ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym ustawodawca wprowadził pojęcie: „pielęgniarka systemu”, którą zgodnie z art. 3 pkt 6 ustawy oznacza pielęgniarkę posiadającą tytuł specjalisty lub specjalizującą się w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego, anestezjologii i intensywnej opieki, chirurgii, kardiologii, pediatrii, a także pielęgniarkę posiadającą ukończony kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego, anestezjologii i intensywnej opieki, chirurgii, kardiologii, pediatrii oraz posiadającą co najmniej 3-letni staż pracy w oddziałach tych specjalności, oddziałach pomocy doraźnej, izbach przyjęć lub pogotowiu ratunkowym.

Niewątpliwie ustawodawca przewidział, że w skład zespołu ratownictwa medycznego musi wchodzić pielęgniarka systemu w rozumieniu powołanej ustawy lub ratownik medyczny (por. art. 36 ust. 1 i art. 37 ust. 1 ustawy o p.r.m.) W związku z czym alternatywne określenie składu zespołów wyjazdowych pociągnęło niejako za sobą praktycznie tożsame określenie zakresów czynności tych dwóch grup zawodowych w przepisach wykonawczych.

W myśl § 4 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) pielęgniarka systemu w rozumieniu art. 3 pkt 6 ustawy z dnia 8 września 2006 roku o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1868 i 2020 oraz z 2017 roku, poz. 60) jest uprawniona do wykonywania samodzielnie bez zlecenia lekarskiego medycznych czynności ratunkowych obejmujących:

- 1) ocenę stanu pacjenta;
- 2) układanie pacjenta w pozycji właściwej dla stanu pacjenta lub odniesionych obrażeń;
- 3) podjęcie i prowadzenie podstawowej i zaawansowanej resuscytacji krążeniowo-oddechowej zgodnie z aktualną wiedzą medyczną;
- 4) bezprzyrządowe przywracanie drożności dróg oddechowych;
- 5) przyrządowe przywracanie i zabezpieczanie drożności dróg oddechowych z zastosowaniem w szczególności:
 - a) rurki ustno-gardłowej,
 - b) rurki nosowo-gardłowej,
 - c) przyrządów nadgłośniowych,
 - d) konikopunkcji, jeżeli ukończyła kurs specjalistyczny lub kurs kwalifikacyjny lub posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa, jeżeli program kursu lub specjalizacji obejmowały treści kształcenia z tego zakresu;
- 6) odsysanie dróg oddechowych;
- 7) podjęcie tlenoterapii czynnej lub wspomagania oddechu lub sztucznej wentylacji płuc metodami bezprzyrządowymi i przyrządowymi, z użyciem tlenu lub powietrza, w tym z użyciem respiratora;
- 8) wykonywanie intubacji dotchawiczej lub prowadzenie wentylacji nieinwazyjnej w nagłym zatrzymaniu krążenia;
- 9) wykonywanie defibrylacji manualnej na podstawie EKG lub zapisu kardiomonitora;
- 10) wykonywanie defibrylacji zautomatyzowanej;
- 11) wykonywanie przezskórnej elektrostymulacji serca w bradyarytmiiach, w przypadku pacjentów niestabilnych hemodynamicznie;
- 12) wykonywanie kardiowersji w tachyarytmiiach, w przypadku pacjentów niestabilnych hemodynamicznie;

- 13) wykonywanie i ocena zapisu EKG;
- 14) monitorowanie czynności układu oddechowego;
- 15) monitorowanie czynności układu krążenia metodami nieinwazyjnymi;
- 16) wykonywanie kaniulacji żył obwodowych oraz żyły szyjnej zewnętrznej;
- 17) wykonywanie dojścia doszpikowego przy użyciu gotowego zestawu, jeżeli ukończyła kurs specjalistyczny lub kurs kwalifikacyjny lub posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa, jeżeli program kursu lub specjalizacji obejmowały treści kształcenia z tego zakresu;
- 18) podawanie produktów leczniczych drogą dożylną, domięśniową, podskórną, doustną, podjęzykową, wziewną, dotchawiczą, doodbytniczą oraz doszpikową (w przypadku podawania produktów leczniczych drogą doszpikową, jeżeli ukończyła kurs specjalistyczny lub kurs kwalifikacyjny lub posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa, jeżeli program kursu lub specjalizacji obejmowały treści kształcenia z tego zakresu);
- 19) odbarczenie odmy prężnej drogą nakłucia jamy opłucnowej, jeżeli ukończyła kurs specjalistyczny lub kurs kwalifikacyjny lub posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa, jeżeli program kursu lub specjalizacji obejmowały treści kształcenia z tego zakresu;
- 20) oznaczanie parametrów krytycznych z użyciem dostępnego sprzętu;
- 21) opatrywanie ran;
- 22) tamowanie krwawień zewnętrznych;
- 23) unieruchamianie złamań, zwichnięć i skręceń;
- 24) unieruchamianie kręgosłupa ze szczególnym uwzględnieniem odcinka szyjnego;
- 25) przyjęcie porodu;
- 26) wykonywanie segregacji medycznej pierwotnej i wtórnej;
- 27) przygotowanie pacjenta do transportu i opieka medyczna podczas transportu;
- 28) wykonywanie pomiaru temperatury głębokiej;
- 29) podawanie pacjentowi produktów leczniczych zamieszczonych w wykazie stanowiącym załącznik nr 1 do rozporządzenia;
- 30) podawanie produktów krwiopochodnych, rekombinowanych koncentratów czynników krzepnięcia oraz desmopresyny, w stanach nagłego zagrożenia zdrowotnego.

Z kolei medyczne czynności ratunkowe, które mogą być udzielane samodzielnie przez ratownika medycznego w spornym okresie zostały wyszczególnione w uchylonym już rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2016 roku w sprawie medycznych czynności ratunkowych i świadczeń zdrowotnych innych niż medyczne czynności ratunkowe, które mogą być udzielane przez ratownika medycznego i były to:

- 1) ocena stanu pacjenta.
- 2) układanie pacjenta w pozycji właściwej dla stanu pacjenta lub odniesionych obrażeń.

- 3) podjęcie i prowadzenie podstawowej i zaawansowanej resuscytacji krążeniowo-oddechowej zgodnie z aktualną wiedzą medyczną.
- 4) bezprzyrządowe przywracanie drożności dróg oddechowych.
- 5) przyrządowe przywracanie i zabezpieczanie drożności dróg oddechowych z zastosowaniem w szczególności:
 - a) rurki ustno-gardłowej;
 - b) rurki nosowo-gardłowej;
 - c) przyrządów nadgłośniowych;
 - d) konikopunkcji.
- 6) odsysanie dróg oddechowych.
- 7) podjęcie tlenoterapii czynnej lub wspomagania oddechu lub sztucznej wentylacji płuc metodami bezprzyrządowymi i przyrządowymi, z użyciem tlenu lub powietrza, w tym z użyciem respiratora.
- 8) wykonanie intubacji dotchawiczej i prowadzenie wentylacji nieinwazyjnej w nagłym zatrzymaniu krążenia.
- 9) wykonanie defibrylacji manualnej na podstawie EKG lub zapisu kardiomonitora.
- 10) wykonanie defibrylacji zautomatyzowanej.
- 11) wykonanie przezskórnej elektrostymulacji serca w bradyarytmjach, w przypadku pacjentów niestabilnych hemodynamicznie.
- 12) wykonanie kardiowersji w tachyarytmjach, w przypadku pacjentów niestabilnych hemodynamicznie.
- 13) wykonanie i ocena zapisu EKG.
- 14) monitorowanie czynności układu oddechowego.
- 15) monitorowanie czynności układu krążenia metodami nieinwazyjnymi.
- 16) wykonanie kaniulacji żył obwodowych oraz żyły szyjnej zewnętrznej.
- 17) wykonanie dojścia doszpikowego przy użyciu gotowego zestawu.
- 18) podawanie leków drogą dożylną, domięśniową, podskórną, doustną, podjęzykową, wziewną, dotchawiczą, doodbytniczą oraz doszpikową.
- 19) odbarczenie odmy prężnej drogą nakłucia jamy opłucnowej.
- 20) oznaczanie parametrów krytycznych z użyciem dostępnego sprzętu.
- 21) opatrywanie ran.
- 22) tamowanie krwawień zewnętrznych.
- 23) unieruchamianie złamań, zwichnięć i skręceń.
- 24) unieruchamianie kręgosłupa ze szczególnym uwzględnieniem odcinka szyjnego.

- 25) przyjęcie porodu.
- 26) wykonanie segregacji medycznej pierwotnej i wtórnej.
- 27) przygotowanie pacjenta do transportu i opieka medyczna podczas transportu.
- 28) wykonanie pomiaru temperatury głębokiej.
- 29) podawanie leków wymienionych w tabeli.

Bez wątplenia zatem sam ustawodawca co już wyżej podkreślono przewidział alternatywę w wykonywaniu poszczególnych czynności realizowanych przez zespoły ratownictwa medycznego przez pielęgniarkę systemu lub ratownika medycznego, powierzając tym grupom co do zasady takie same zadania. Częściowo przy tym odmienny opis czynności wykonywanych przez pielęgniarki systemu i ratowników medycznych w rzeczywistości w żaden sposób nie różnicuje rodzaju wykonywanej przez nich pracy w ramach zespołów ratownictwa medycznego. Również zakres czynności określony przez pracodawcę dla obu grup zawodowych w zdecydowanej części był praktycznie taki sam, przy czym faktycznie realizowane czynności były identyczne.

Podkreślił Sąd, że literalny zapis zwarty w umowie nie decyduje o rodzaju wykonywanej pracy. Najważniejszy jest zakres powierzonych i wykonywanych czynności. Tym samym nawet niepowierzenie formalnie ratownikowi obowiązków nie oznacza, że taka osoba nie wykonuje czynności medycznych. Skoro zainteresowany świadczy czynności z tego zakresu, to ma uprawnienia, jakie przysługują osobom wykonującym zawód medyczny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2013 roku, sygn. akt I PK 188/12).

Niewątpliwie w przypadku pielęgniarek uzyskanie niezbędnych uprawnień do rozpoczęcia pracy w zawodzie (w tym w jednostkach Państwowego Ratownictwa Medycznego), jest związane z odmienną i dłuższą drogą edukacji zawodowej.

Prawo wykonywania zawodu pielęgniarki przysługuje osobie:

- 1) posiadającej świadectwo lub dyplom ukończenia polskiej szkoły pielęgniarskiej bądź uzyskane w innym państwie niż państwo członkowskie Unii Europejskiej świadectwo lub dyplom, pod warunkiem że dyplom lub świadectwo zostały uznane w Rzeczypospolitej Polskiej za równorzędne ze świadectwem ukończenia szkoły pielęgniarskiej lub dyplomem, zgodnie z odrębnymi przepisami, oraz że spełniają minimalne wymogi kształcenia określone w przepisach prawa Unii Europejskiej;
- 2) posiadającej pełną zdolność do czynności prawnych;
- 3) której stan zdrowia pozwala na wykonywanie zawodu pielęgniarki;
- 4) która wykazuje nienaganną postawę etyczną.

Zgodnie z obowiązującymi obecnie przepisami pielęgniarka uzyskuje kwalifikacje zawodowe po ukończeniu szkoły pielęgniarskiej tj. uczelni prowadzącej kształcenie na kierunku pielęgniarstwo na poziomie 3-letnich studiów I lub II stopnia. Do tego aby spełnić kryterium posiadania specjalizacji pielęgniarka zobowiązana jest posiadać co najmniej 2-letni staż pracy w zawodzie pielęgniarki, a uzyskanie specjalizacji związane jest z 3-letnim okresem odbywania szeregu kursów specjalistycznych. Również zakres odpowiedzialności w przypadku niewłaściwego pełnienia obowiązków jest większy niż w przypadku ratownika medycznego, gdyż oprócz sankcji karnych, odszkodowawczych czy dyscyplinarnych, pielęgniarka podlega także odpowiedzialności zawodowej, która nie występuje w przypadku ratownika. Niewątpliwie zatem ustawodawca postawił wysokie wymagania zarówno formalne, jaki i merytoryczne oraz etyczne dla osoby chcącej wykonywać zawód pielęgniarki. Z pewnością też ogólne kwalifikacje pielęgniarek wykraczają poza ramy czynności medycznych realizowanych przez pielęgniarki systemu i ratowników medycznych w Państwowym Ratownictwie Medycznym, co związane jest z szerokim pojęciem leczenia i opieki szpitalnej. Tym samym wykonywanie czynności medycznych ratunkowych przez pielęgniarkę systemu jest jednym z wielu rodzajów

świadczeń zdrowotnych jakie może realizować. Zawód ratownika natomiast został stworzony i przypisany do ściśle określonych świadczeń medycznych tj. czynności ratunkowych w systemie Państwowego Ratownictwa Medycznego.

Wskazał Sąd, że odmienna droga dojścia do zawodu, nabyte kompetencje i szersze ogólne kwalifikacje, czy w końcu odpowiedzialność zawodowa nie będą miały znaczenia na gruncie niniejszej sprawy, albowiem ocenie muszą podlegać tylko i wyłącznie czynności wykonywane przez ratownika medycznego oraz pielęgniarkę systemu w ramach systemu ratownictwa medycznego – medycznych czynności ratunkowych realizowanych przez zespoły ratownictwa medycznego funkcjonujące w Wojewódzkim (...)w L..

Zdaniem Sądu obie grupy zawodowe - pielęgniarki systemu i ratownicy medyczni świadczą pracę na rzecz pozwanego realizowali tożsame czynności, niczym się nie różniące. Jak wskazywał biegły specjalista z zakresu medycyny ratunkowej czynności ratunkowe wykonywane w zespołach przez pielęgniarki i ratowników były takie same, zaś ewentualnie wyższe kompetencje pielęgniarek były niemierzalne. To ciągły proces kształcenia i wieloletnia praca z pacjentami wpływały na umiejętność wykonywania konkretnych czynności medycznych – w tym czynności medycznych ratunkowych. To również doświadczenie zawodowe odgrywało kluczową rolę w wykonywaniu czynności ratunkowych, a nie wykształcenie czy zawód. Biegły podkreślił, że kompetencje zawodowe nabywa się w trakcie ciągłego kształcenia zawodowego i tak ratownik medyczny z wieloletnim doświadczeniem w pracy w zespołach ratownictwa medycznego będzie miał wyższe kompetencje zawodowe niż pielęgniarka rozpoczynająca pracę w systemie ratownictwa medycznego. Tym samym ewentualne różnice w kwalifikacjach są indywidualne i nie można ich odnosić do grup zawodowych. Biegły nie był przy tym w stanie określić, jakie konkretnie czynności w ramach wyjazdowych zespołów ratownictwa medycznego może wykonywać pielęgniarka, ale już nie ratownik. Takiego zróżnicowania czynności w przeprowadzonym postępowaniu nie wykazano. W ramach zespołów ratownictwa medycznego w (...) tak pielęgniarki systemu, jak i ratownicy medyczni w taki sam sposób udzielali pomocy i zabezpieczenia pacjentów. Nie istniało przy tym jakiegokolwiek rozróżnienie na zespoły „lepsze” z pielęgniarką systemu lub „gorsze” bez pielęgniarki systemu. Przydatnymi w pracy na równi mogły być w konkretnych, indywidualnych przypadkach zarówno kwalifikacje pielęgniarki, jak i doświadczenie ratownika. Pracodawca kompletując zespoły na każdy dzień pracy nigdy nie kwestionował wiedzy i doświadczenia ratowników medycznych, nikt nigdy też nie wskazywał na konieczność udziału w zespołach pielęgniarki z uwagi na jej wyższe kwalifikacje i wiedzę. Uznać zatem należy, że zarówno pielęgniarki jak i ratownicy byli w sposób właściwy przygotowani do udzielania jednakowych świadczeń medycznych przewidzianych w regulacjach prawnych uzależnionych każdorazowo indywidualnie od potrzeb pacjenta lub poszkodowanego. Dodatkowe kompetencje pielęgniarki zdobyte np. w pracy w szpitalu na różnych oddziałach mogły być tak samo przydatne, jak wieloletnie doświadczenie ratownika medycznego.

Uznał Sąd Rejonowy, że pielęgniarki systemu i ratownicy medyczni świadczący pracę na rzecz pozwanego wykonywali jednakową pracę, do zespołów przydzielani byli zamiennie bez względu na zawód i uprawnienia. Podkreślił, że zamiennie wyznaczani byli do kierowania zespołem ratownictwa medycznego, przy czym w tym wypadku kluczowym czynnikiem było doświadczenie i pozytywnie zaliczone testy takie same dla obu grup.

Osoby wykonujące pracę w ramach obu zawodów – ratownika medycznego i pielęgniarki systemu przeszły przy tym proces kształcenia i zdobyły niezbędne uprawnienia do wykonywania zawodu w sposób przewidziany przez ustawodawcę. To sam ustawodawca wskazał kto i jakie medyczne czynności ratunkowe może realizować, po przejściu danej ścieżki edukacyjnej. Wyższe przy tym kwalifikacje niż te określone dla pielęgniarek systemu zatrudnionych w państwowym systemie ratownictwa medycznego w tym m.in. rozpoznawanie warunków pielęgnacyjnych potrzeb zdrowotnych pacjenta, planowanie i sprawowanie opieki pielęgnacyjnej nad pacjentem, samodzielne udzielanie w określonym zakresie świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych oraz medycznych czynności ratunkowych, realizacji zleceń lekarskich w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji, orzekanie o rodzaju i zakresie świadczeń opiekuńczo-pielęgnacyjnych, czy w końcu edukacja zdrowotna i promocja zdrowia (por. art. 4 ust. 1 ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej), nie były ani niezbędne w realizowaniu obowiązków zawodowych, ani wymagane przez pracodawcę.

Sąd wskazał, że stosownie do art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą, jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Z kolei jak stanowi art. 18^{3a} § 1 k.p. 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, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. § 2 cyt. przepisu zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Z kolei jak stanowi art. 18^{3c} § 1 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, 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 (§ 2.). 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 (§ 3).

W toku procesu powodowie wywodzili, że pracodawca dokonał zróżnicowania ich wynagrodzeń względem pielęgniarek/pielęgniarzy systemu w oparciu o wykonywany zawód. Wyraźnie bowiem oddzielił dwie grupy zawodowe tj. ratowników medycznych oraz pielęgniarek/pielęgniarzy systemu, które w istocie wykonują te same obowiązki zawodowe z zakresu ratownictwa medycznego. Tym niemniej jednak na co już wyżej wskazano, zarówno pielęgniarki systemu jak i ratownicy medyczni wykonywali nie tylko te same czynności ale mieli niezbędne, przewidziane przepisami prawa kompetencje do wykonywania powierzonej im pracy. Doświadczenie i wykształcenie „ponad ratownicze” w przypadku pielęgniarek stanowiło natomiast tylko hipotetyczną wartość (por. opinia biegłego). W postępowaniu dowodowym nie wykazano jakie kompetencje pielęgniarka systemu, którymi „przewyższała” ratownika medycznego mogła wykorzystać w pracy przy realizacji czynności ratownictwa medycznego. Ostatecznie zatem zróżnicowanie sytuacji pracowników z powodu przynależności do określonej grupy zawodowej, mimo wykonywania jednakowej pracy doprowadziło do naruszenia zasady równego traktowania powodów.

Podkreślił Sąd, że ostatecznie pozwany pracodawca miał świadomość nierównego traktowania ratowników medycznych względem pielęgniarek systemu świadczących pracę w tych samych zespołach ratownictwa medycznego i od lipca 2020 roku wyrównał ich wynagrodzenie zasadnicze. W tej sytuacji roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia powodów w spornym okresie było uzasadnione.

Jednocześnie Sąd oddalił powództwa w zakresie żądania odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania. W ocenie Sądu pozwany pracodawca nie zawinił zróżnicowania wynagrodzenia za świadczenie jednakowej pracy przez w/w grupy zawodowe. Ostatecznie bowiem wypłacał wynagrodzenie tak jak przewidywały to wiążące go przepisy

prawa, przy zachowaniu dyscypliny budżetowej. Podkreślił, że samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej jako jednostki tworzące sektor publiczny (art. 9 pkt 10 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych) podlegają odpowiedzialności przewidzianej za popełnienie czynów związanych z naruszeniem dyscypliny finansów publicznych.

W myśl przepisu art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Odszkodowanie określone w tym przepisie ma charakter sankcyjny, a każda sprawa musi być rozstrzygana przy uwzględnieniu specyficznych, towarzyszących jej uwarunkowań. W okolicznościach przedmiotowej sprawy pozwany niewątpliwie nie miał pełnej swobody w kształtowaniu wynagrodzeń ratowników medycznych i pielęgniarzek/pielęgniarzy systemu, a finalnie przy uwzględnieniu interesów wszystkich grup pracowniczych, doprowadził do zmian w zakresie zasad wynagradzania, na korzyść grupy zawodowej – ratowników medycznych.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. Nieuiszczone koszty sądowe oraz wydatki procesu Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 roku, poz. 755) (uzasadnienie – k. 1038-1058 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając go w części, tj. w zakresie, w jakim Sąd zasądził na rzecz poszczególnych powodów odpowiednie kwoty tytułem wyrównania wynagrodzenia za odpowiednie okresy wraz z odsetkami oraz w zakresie, w jakim wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności i wzajemnie zniósł między stronami koszty postępowania, tj. co do punktów: I, III, V, VII, IX i XI oraz XIV-XX. Zarzucił:

- 1) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że wszyscy powodowie, a w szczególności: K. J., K. M., D. G. (1) i G. R. wykonywali te same obowiązki, które wykonują pielęgniarki systemu posiadające specjalizację.'
- 2) naruszenie przepisu art. 18^{3c} § 1 w zw. z § 3 k.p. polegające na błędnym przyjęciu, że w sytuacji:
 - a) podlegania odmiennym reżimom odpowiedzialności przez pracowników wykonujących podobne czynności na różnych stanowiskach pracy,
 - b) ustawowego różnicowania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących podobne czynności na różnych stanowiskach pracy,
 - c) różnicowania analogicznych dodatków do wynagrodzenia przysługujących, na podstawie przepisów powszechnie obowiązującego prawa pracy, pracownikom wykonującym podobne czynności na różnych stanowiskach pracy,praca wykonywana na tych stanowiskach może być uznana za pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości;
- 3) naruszenie przepisu art. 18^{3a} § 1 k.p. polegające na błędnym przyjęciu, że w sytuacji, jak w pkt 2, stanowisko pracy lub wykonywany zawód stanowi dyskryminacyjne kryterium różnicowania sytuacji pracowników;
- 4) naruszenie przepisu art. 78 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie,
- 5) mające wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. polegające na ocenie złożonego w sprawie dowodu z opinii biegłego w sposób dowolny, niezgodny z treścią opinii.

Jako zarzut ewentualny podniósł naruszenie:

- 1) przepisu art. 18^{3d} k.p. polegające na błędnym przyjęciu, że oprócz odszkodowania przewidzianego w tym przepisie, z tytułu doświadczonej dyskryminacji w zatrudnieniu pracownikowi przysługują jakiegokolwiek inne roszczenia,
- 2) przepisu art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 232 k.p.c. polegające na zasądzeniu na rzecz powodów wynagrodzenia ponad kwotę wykazanej przez nich szkody.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił również naruszenie przepisu art. 321 k.p.c. poprzez zasądzenie na rzecz powodów: J. D., D. G. (2), K. M., D. G. (1), G. R. kwot wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za pracę oraz dodatkowych składników, dla których podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze, ponad ich żądania.

Wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie wszystkich powództw w całości oraz zobowiązanie Powodów do zwrotu świadczeń otrzymanych w ramach rygoru natychmiastowej wykonalności, tj. zobowiązanie: J. D. - do zwrotu kwoty 3.049 złotych, D. G. (2) - do zwrotu kwoty 3.049 złotych, K. J. - do zwrotu kwoty 3.358 złotych, K. M. - do zwrotu kwoty 3.278 złotych, D. G. (1) - do zwrotu kwoty 2.950 złotych i G. R. - do zwrotu kwoty 3.049 złotych.

Alternatywnie wniósł o:

- 1) uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie jego punktów: I, III, V, VII, IX i XI oraz XIV-XX,
- 2) zobowiązanie powodów do zwrotu świadczeń otrzymanych w ramach rygoru natychmiastowej wykonalności, tj. zobowiązanie: J. D. - do zwrotu kwoty 3.049 złotych, D. G. (2) - do zwrotu kwoty 3.049 złotych, K. J. - do zwrotu kwoty 3.358 złotych, K. M. - do zwrotu kwoty 3.278 złotych, D. G. (1) - do zwrotu kwoty 2.950 złotych i G. R. - do zwrotu kwoty 3.049 złotych i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Finalnie wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obydwie instancje (apelacja – k. 1065-1071 a.s.).

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje:

Na wstępie wskazać należy, że brak jest podstaw do uwzględnienia wniosku apelującego o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. W myśl obowiązujących przepisów postępowania cywilnego może to nastąpić jedynie w razie stwierdzenia nieważności postępowania (art. 386 § 2 k.p.c.), bądź w wypadku nie rozpoznania istoty sprawy, lub też, gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 k.p.c.). W niniejszej sprawie żadna ze wskazanych powyżej okoliczności nie tylko nie miała miejsca, lecz również sam apelujący, formułując ten wniosek, nie odniósł się do nich i nie uzasadnił przesłanek nakazujących uchylenie wyroku Sądu Rejonowego.

Apelacja pozwanego zasługuje jednak na uwzględnienie co do zasady. Sąd Okręgowy nie stwierdził bowiem, aby pozwany pracodawca dopuścił się wobec powodów dyskryminacji lub nierównego traktowania w wynagradzaniu w spornym okresie czasu. Dlatego też zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie podlega zmianie, a powództwa J. D., D. G. (1), D. G. (2), K. J., K. M. oraz G. R. należało oddalić.

Na wstępie przypomnieć należy, że powodowie w toku niniejszego postępowania domagali się zasądzenia na ich rzecz indywidualnie oznaczonej kwoty tytułem wyrównania wynagrodzenia zasadniczego za pracę oraz dodatkowych składników wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty na podstawie art. 18^{3c} kodeksu pracy. Nadto każdy z powodów żądał zasądzenia na jego rzecz kwoty 9000 złotych tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania za pracę ze względu na niedopuszczalne kryterium, a mianowicie wykonywany zawód wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty, na podstawie art. 18^{3d} k.p.

Sąd pierwszej instancji uznając powództwa za zasadne częściowo, w sposób wyraźny wskazał w uzasadnieniu wyroku (k. 1017v. a.s.), że powództwa zostały oddalone w zakresie odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji, o jakim mowa w art. 18^{3d} k.p. Jednocześnie uwzględniając częściowo powództwa Sąd Rejonowy uznał roszczenia powodów o wyrównanie wynagrodzenia za zasadne. Nie wskazał jednak żadnej postawy prawnej, na podstawie której zasądził powodom wyrównanie wynagrodzeń za sporne okresy. W tym zakresie uzasadnienie wyroku narusza art. 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c., albowiem nie zawiera wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, a dodatkowo w 11 wierszu liczonym od góry na 40 stronie uzasadnienia (k. 1017v. a.s.) znajduje się niedokończone zdanie: „Dlatego

też Sąd w pkt I zasądził”. Domniemywać należy, iż zmierzało ono do wskazania podstawy prawnej uwzględnionego powództwa, co jednak nie nastąpiło.

A zatem przed przystąpieniem do oceny zarzutów apelacji uporządkować należy w niniejszej sprawie kwestie związane z podstawą prawną na jakiej zostało zasądzone powodom wyrównanie wynagrodzenia. Nie można bowiem się odnieść do zarzutów apelacji czy przepisy prawa materialnego zostały naruszone, dopóki nie zostanie ustalone jakie przepisy prawa materialnego w tym zakresie zastosowano.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się przy tym, że ustalenie podstawy prawnej wyroku (kwalifikacja prawna żądania), wykładnia mających zastosowanie przepisów prawa oraz dokonanie subsumcji roszczenia procesowego pod właściwą normę prawa materialnego należą do sądu, który nie jest związany podstawą materialną żądania wskazaną przez powoda (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego - zasady prawnej z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55 oraz wyroki z 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, z 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, z 13 listopada 2014 r., V CNP 8/14). Nakaz stosowania prawa materialnego „z urzędu” (zgodnie z rzymskimi paremiami *da mihi factum, dabo tibi ius* oraz *iura novit curia*) sprawdza się tak w postępowaniu przed sądem pierwszej i sądem drugiej instancji.

Oznacza to, iż po wniesieniu apelacji, rzeczą Sądu II instancji jest „odnalezienie” właściwej podstawy prawnej, w oparciu o którą roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia z powodu dyskryminacji czy też nierównego traktowania może zostać uwzględnione. Ponieważ Sąd Rejonowy tego nie dokonał, wymaga to poczynienia kilku uwag wstępnych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2017 roku, sygn. akt I PK 216/16, LEX nr 2389574) przyjmuje się, że należy odróżnić zasadę równych praw lub równego traktowania pracowników (art. 11² k.p., który stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków - dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu) od zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.), zgodnie z którym jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna). Wyrażony w art. 11³ k.p. zakaz dyskryminacji został rozwinięty w art. 18^{3a}-18^{3e} k.p., w rozdziale Kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Na potrzeby stosowania przepisów tego rozdziału równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (tak stanowi art. 18^{3a} § 2 k.p.). Zasada niedyskryminacji (art. 11³ k.p., art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady pozostają wprawdzie w ścisłym związku z sobą, lecz niewątpliwie stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje. Tylko naruszenie zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.) rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 18^{3d} k.p.

Przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zatem zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji (na przykład wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 sierpnia 2009 roku, sygn. akt I PK 28/09, LEX nr 528155; z dnia 18 kwietnia 2012 roku, sygn. akt II PK 196/11, LEX nr 1212811 i z 10 maja 2012 roku, sygn. akt II PK 227/11, LEX nr 1313660). Jednakże naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki (art. 11² k.p.) jest również sankcjonowane, ale na innej podstawie prawnej. W szczególności odszkodowanie może być dochodzone wówczas przez pracownika na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Podkreślenia przy tym wymaga, że zarówno art. 18^{3d} k.p., jak i art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. przewidują możliwość zasądzenia odszkodowania, a nie wyrównania samego świadczenia (w tym wypadku wynagrodzenia).

Ponieważ powodowie nie dochodzili w tym zakresie odszkodowania, obie wskazane podstawy prawne nie znajdują w sprawie zastosowania.

Sąd Najwyższy przyjmuje przy tym konsekwentnie, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy (np. w granicach określonych w regulaminie wynagradzania i stawkach w nim przyjętych dla różnych kategorii zatrudnienia) oraz w umowie o pracę, jednakże nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (niedyskryminacji) z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. W takim przypadku znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11 i przywołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Wyrażany jest też pogląd, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie także do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika (art. 11² k.p.), bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85).

Przepis ten uznał także za podstawę prawną wyrównania wynagrodzenia powodów (fizjoterapeutów) Sąd Okręgowy Warszawa -Praga w Warszawie w wyroku z dnia 7 kwietnia 2021 roku w zbliżonej pod względem prawnym i faktycznym sprawie VII Pa 86/20, z tym, że nie podzielił on stanowiska Sądu I instancji, iż roszczenia te powinny być uwzględnione. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie wyjaśnił: „W nowszym orzecznictwie przyjmuje się, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie także do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika w zatrudnieniu (naruszenia zasady równych praw pracowników), bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne, gdyż z takim nierównym traktowaniem jest związany skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji). Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, co powoduje stosowanie art. 18 § 3 k.p. jako skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) i polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc w takiej sytuacji postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika - a przez to faworyzuje innych - wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13; z dnia 29 sierpnia 2017 r., I PK 269/16; z dnia 29 sierpnia 2017 r., I PK 268/16; z dnia 24 kwietnia 2018 r., I PK 33/17).”

Sąd Okręgowy w Lublinie w pełni podziela powyższe stanowisko.

Reasumując - istnieje podstawa prawna do zasądzenia bezpośrednio wynagrodzenia (lub innego świadczenia), którego pracownik został pozbawiony na skutek dyskryminacji lub na skutek „zwykłego” nierównego traktowania. Podstawę tę stanowi art. 18§3 k.p. w związku z art. 11³ k.p. w przypadku dyskryminacji zaś art. 18§3 k.p. w związku z art. 11² k.p. w przypadku nierównego traktowania. Taką podstawę prawną powinien przytoczyć Sąd I instancji w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia i rozważyć obie potencjalne sytuacje.

Powyższe ustalenia wstępne pozwalają na ocenę zarzutów apelacji pozwanego, które w większości okazały się uzasadnione. Dotyczy to zarówno naruszenia prawa materialnego - art. 18^{3c} § 1 k.p w zw. z 18^{3c} § 3 k.p., art. 18^{3a} § 1 k.p. oraz art 78 § 1 k.p. (przez jego niezastosowanie), jak i naruszenia prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c., które miało wpływ na wynik sprawy.

Przepis art. 18^{3c} § 1 kodeksu pracy stwierdza, iż pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Z kolei przywołany w apelacji §3 tego artykułu wskazuje, iż 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 niniejszej sprawie istotnym było zatem ustalenie w pierwszej kolejności czy zadania ratowników medycznych i pielęgniarek były tożsame, gdyż tylko wówczas mamy do czynienia z „jednakową pracą” w rozumieniu powołanego przepisu, a jeśli prace te nie były tożsame to czy wymagały porównywalnych kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (prace jednakowej wartości).

Przy ocenie tej nie można ograniczać się do zadań wynikających z aktów normatywnych, ale należy wziąć pod uwagę czynności faktycznie powierzone u danego pracodawcy. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 12 stycznia 2010 roku I PK 138/09 stwierdzając, że „jednakowa praca” w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. odnosi się nie do nazwy stanowiska, lecz do wykonywanych przez pracownika obowiązków i związanego z tym zakresu odpowiedzialności.

Zdaniem Sądu I instancji zadania wykonywane przez obie grupy zawodowe były w istocie identyczne, co uzasadniało uznanie ich za „prace jednakowe”. Z taką oceną nie sposób się zgodzić. Skoro Sąd I instancji ustalił, że pielęgniarki wykonują pewne zadania, których pozwany pracodawca nie powierzył ratownikom, takie jak: upoważnienie pielęgniarki/pielęgniarskiego systemu specjalisty do sprawdzania prawidłowości wpisów zużycia leków w księdze kontroli środków odurzających i psychotropowych przez zespół ratownictwa medycznego w miejscu stacjonowania, omawiania ze studentami, stażystami i uczniami przypadków nagłego zagrożenia zdrowotnego, czy w końcu omawiania z członkami zespołu ratownictwa medycznego obowiązujących procedur raz na kwartał, to są to zadania różniące te dwa stanowiska u pozwanego. W ocenie Sądu Okręgowego nie są to zadania nieistotne. Nie można bowiem pominąć jak duża odpowiedzialność wiąże się z kontrolą wydawania leków odurzających i psychotropowych i jakiego nakładu pracy wymaga przygotowanie szkolenia (omówienie) kwestii medycznych ze studentami czy ratownikami medycznymi. Już to, że to pielęgniarki szkolą raz na kwartał ratowników medycznych, a nie odwrotnie, wskazuje nie tylko na odmienną ich zadań, ale wyższy poziom wymaganej wiedzy i kwalifikacji w grupie zawodowej pielęgniarek.

Skoro wymienione grupy zawodowe nie wykonywały prac jednakowych to należy ustalić czy były to prace o jednakowej wartości.

W tym kontekście zasadnym jest zarzut apelacji w zakresie, w jakim wskazuje chociażby na szerszy zakres odpowiedzialności zawodowej pielęgniarek. Pielęgniarki z racji wykonywanych obowiązków ponoszą nie tylko ewentualną odpowiedzialność karną, ale także odpowiedzialność zawodową na zasadach określonych w ustawie z dnia 1 lipca 2011 roku o samorządzie pielęgniarek i położnych (tj. Dz.U. z 2021 roku poz. 628). Odpowiedzialność zawodowa pielęgniarek (por. art. 36 i nast. ustawy) jest szeroko zakreślona i przewiduje dotkliwe sankcje takie jak chociażby nagana, karę pieniężną, zakaz pełnienia funkcji kierowniczych, ograniczenie zakresu czynności w wykonywaniu zawodu, zawieszenie prawa wykonywania zawodu, pozbawienie prawa wykonywania zawodu (por. art. 60 ustawy).

Takiej odpowiedzialności nie podlegają ratownicy medyczni, a sprawę tę ma uregulować dopiero przygotowywany projekt ustawy. Trudno się natomiast odnieść Sądowi Okręgowemu do kwestii czy prace pielęgniarek i ratowników medycznych wymagają porównywalnego wysiłku, gdyż sprawa ta nie była przedmiotem ustaleń i rozważań Sądu I instancji.

W niniejszym postępowaniu centrum sporu było ukierunkowane na ustalenie czy ratownicy medyczni i pielęgniarki mają porównywalne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe wymagane do wykonywania czynności w zespołach ratownictwa medycznego. Nie budziło przy tym wątpliwości, iż pielęgniarki z racji swojej drogi zawodowej są bardziej przygotowane do wykonywania szeregu czynności medycznych (np. związanych ze zwykłymi zachorowaniami), jednakże powodowie wskazywali, że nie jest to wiedza potrzebna przy wykonywaniu zawodu pielęgniarki w systemie ratownictwa medycznego. W ich ocenie prace te wymagały jednakowych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, związanego z wyjazdami do tzw. „wypadków nagłych”.

W celu rozstrzygnięcia tej spornej kwestii Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii prof. dr habilitowanego A. N. biegłego sądowego z zakresu medycyny ratunkowej, celem wypowiedzenia się czy umiejętności i doświadczenie nabyte w ramach kształcenia pielęgniarskiego, w zakresie, w jakim wykraczają one poza kwalifikacje konieczne do wykonywania medycznych czynności ratunkowych w zespole ratownictwa, są lub mogą, choćby potencjalnie być przydatne lub wykorzystane przy wykonywaniu pracy na stanowisku pielęgniarki systemu, czy też są one obojętne przy wykonywaniu pracy na stanowisku pielęgniarki systemu, jak również czy medyczne czynności ratunkowe są czynnościami jedynymi, które wykonują zespoły ratownictwa medycznego, a jeśli nie, to czy ratownicy medyczni i pielęgniarki systemu są, z racji wykształcenia, jednakowo przygotowani do ich wykonywania (k. 790-791 a.s.).

Oceniając opinię biegłego sądowego Sąd pierwszej instancji wywiódł jednak nieprawidłowe wnioski. Zauważył, że zawód pielęgniarki systemu, w porównaniu do zawodu ratownika medycznego cechuje dłuższa droga dojścia do zawodu, nabycie szerszych kompetencji i ogólnych kwalifikacji, ponoszenie odpowiedzialności zawodowej, której ratownicy medyczni w ogóle nie ponoszą oraz ustawowe zapewnienie wynagrodzenia zasadniczego obliczanego na podstawie wyższego współczynnika pracy. Mimo to uznał, powołując się na opinię biegłego, że w istocie nie ma różnic w zakresie wykonywanych czynności ratownictwa medycznego pomiędzy ratownikiem medycznym i pielęgniarką systemu. W konsekwencji błędnie uznał, że praca wykonywana na obu tych stanowiskach może być uznana za pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości.

W ocenie Sądu Okręgowego z opinii biegłego wynikają przeciwne wnioski. Tym samym zasadny okazał się zarzut apelacji naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegający na dokonaniu oceny opinii biegłego w sposób dowolny, niezgodny z treścią opinii.

Z opinii biegłego jednoznacznie wynika, że już ścieżki edukacyjne prowadzące do zawodu ratownika medycznego i pielęgniarki systemu oraz kompetencje zawodowe obu grup różnią się w sposób istotny. Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym uprawnienia niezbędne do wykonywania zawodu ratownika medycznego posiada osoba, która ukończyła dwuletnią szkołę policealną lub ukończyła 3-letnie studia pierwszego stopnia zakończone uzyskaniem tytułu ratownika medycznego. Są to jedyne wymagania dla ratowników medycznych niezbędne do rozpoczęcia pracy w jednostkach Państwowego Ratownictwa Medycznego w Polsce. Biegły wskazał, że przypadku pielęgniarek uzyskanie uprawnień niezbędnych do rozpoczęcia pracy w jednostkach Państwowego Ratownictwa Medycznego, a więc uzyskania statusu pielęgniarki systemu, wiąże się ze znacznie dłuższą drogą edukacji zawodowej. Art. 3 pkt 6 ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym wskazuje, że pielęgniarką systemu może być pielęgniarka posiadająca tytuł specjalisty lub specjalizująca się w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego, anestezjologii i intensywnej terapii, chirurgii, kardiologii, pediatrii oraz posiadająca co najmniej 3-letni staż pracy w oddziałach tych specjalności, oddziałach pomocy doraźnej, izbach przyjęć lub pogotowiu ratunkowym. Wcześniej, aby uzyskać prawo wykonywania zawodu pielęgniarka musi uzyskać dyplom szkoły pielęgniarstwa na poziomie 3-letnich studiów I stopnia lub studiów II stopnia (art. 28 ust. o zawodach pielęgniarki i położnej). Do tego, aby spełnić kryterium posiadania specjalizacji pielęgniarka zobowiązana jest posiadać co najmniej 2-letni staż pracy w zawodzie pielęgniarki, a uzyskanie specjalizacji związane jest z 3-letnim okresem odbywania szeregu kursów specjalistycznych. Dodatkowo, aby spełnić kryterium pielęgniarki systemu, osoba posiadająca prawo wykonywania zawodu pielęgniarki, tytuł specjalisty pielęgniarstwa w odpowiedniej dziedzinie i wymagany staż pracy zawodowej w określonych jednostkach systemu ochrony zdrowia, musi ukończyć 500-godzinny kurs kwalifikacyjny.

Porównanie nakreślonych przez biegłego ścieżek edukacyjnych świadczy jednoznacznie, że pielęgniarka systemu otrzymuje pełniejsze wykształcenie oraz dysponuje znacznie większą praktyką, a tym samym doświadczeniem. Droga do zawodu jest znacznie dłuższa i jest poddawana ściślejszej i częstszej weryfikacji.

W konkluzji biegły wskazał, a co Sąd Rejonowy całkowicie zignorował, że umiejętności i doświadczenie nabyte w ramach kształcenia pielęgniarskiego wykraczają wprawdzie poza kwalifikacje konieczne do wykonywania medycznych czynności ratunkowych w zespole ratownictwa medycznego, ale w praktyce często są przydatne w interwencjach ZRM,

zwłaszcza tych, które odbywają się bez udziału lekarza i w których kompetencje pielęgniarki systemu predysponują osobę posiadającą takie kwalifikacje do pełnienia roli kierownika zespołu wyjazdowego (k. 806-808 a.s.).

Jako przykład biegły wskazał wyjazdy do stanów niezagrażających bezpośrednio życiu lub zdrowiu pacjentów, gdzie doświadczenie pielęgniarek zdobyte przy kontaktach z różnymi pacjentami pozwala na przewidywanie potencjalnych zagrożeń, które mogą pojawić się w najbliższej przyszłości czy identyfikowanie problemów socjalnych, które często decydują o dalszym przebiegu interwencji medycznej. Wyjazdy takie często określa się jako nieuzasadnione wezwania karetki, jednak codzienna praktyka wskazuje, że po weryfikacji na miejscu zdarzenia do tej grupy interwencji kwalifikuje się 30-40% wszystkich wyjazdów (k. 843-845 a.s.).

Przyznać należy, że opiniując ustnie biegły wskazał, w odpowiedzi na pytania kierowane przez stronę powodową, że zakres medycznych czynności ratunkowych, jakie mogą być podejmowane przez pielęgniarki systemu i ratowników medycznych, jest tożsamy oraz, że nie ma takich medycznych czynności ratunkowych, które może wykonać tylko pielęgniarka systemu (w odróżnieniu od ratownika medycznego). Trafnie jednak wskazuje apelujący, że zakres medycznych czynności ratunkowych podejmowanych przez pielęgniarki systemu i ratowników medycznych nie był przedmiotem opinii biegłego, ponieważ nie stanowi wiadomości specjalnych, tylko wprost wynika z przepisów prawa, a nadto w istocie nie był również sporny. Mimo to Sąd Rejonowy opierając się właściwie na tym jednym stwierdzeniu uznał, że czynności wykonywane w ramach systemu ratownictwa medycznego są tożsame, a pozostałe czynniki różnicujące, o których szeroko wspominał biegły, nie mają znaczenia w niniejszej sprawie. To zaś doprowadziło do nieprawidłowej oceny opinii biegłego sądowego i w efekcie dało podwaliny nieprawidłowemu orzeczeniu.

Sąd Rejonowy podzielił w całości opinię biegłego, ale błędnie ją ocenił. Sąd Okręgowy odmiennie ocenia ten dowód. Sąd Okręgowy ustalenia opinii biegłego prof. dr habilitowanego A. N. uznał za logiczne, precyzyjne i zgodne z zasadami doświadczenia zawodowego i życiowego i dlatego przyjął je za własne.

W ocenie Sądu II instancji ustalenia te jednoznacznie wskazują, iż pielęgniarki posiadają kwalifikacje i doświadczenie zawodowe szersze niż ratownicy medyczni. Co istotne, nie są to kwalifikacje obojętne (nieprzydatne) z punktu widzenia wykonywania pracy w zespołach wyjazdowych karetek, gdyż są wykorzystywane w praktyce, a nie tylko potencjalnie, w szczególności w zakresie 30-40 % wyjazdów tych zespołów (tzw. nieuzasadnionych) do „zwykłych zachorowań”, gdzie pomoc jest jednakże udzielana.

Tym samym, postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie nakazuje przyjąć, iż prace pielęgniarek systemu i ratowników medycznych w zespołach wyjazdowych u pozwanego pracodawcy z uwagi na faktycznie realizowany poziom obowiązków i zadania praktycznie wykonywane, nie stanowią ani pracy jednakowej ani prac o jednakowej wartości w rozumieniu przepisu art. 18^{3c} § 1 k.p.

Nadto nawet gdyby przyjąć odmiennie stanowisko, to w ocenie Sądu Okręgowego pozwany wykazał, stosownie do treści art. 18^{3b} § 1 k.p., że różnicując wynagrodzenia pielęgniarek i ratowników medycznych w okresie objętym sporem kierował się dozwolonymi kryteriami, takimi jak: dodatkowe zadania pielęgniarek związane z ewidencją leków i szkoleniami, dodatkowa odpowiedzialność zawodowa pielęgniarek i wykorzystywanie ich dodatkowych kwalifikacji w praktyce przy wyjazdach tzw. nieuzasadnionych. Są to obiektywne powody dla których wynagrodzenia tych grup zawodowych mogły być zróżnicowane.

Nie bez znaczenia pozostaje także podnoszone przez pozwanego w apelacji zróżnicowanie minimalnego wynagrodzenia pielęgniarek i ratowników medycznych już przez samego ustawodawcę.

To wszystko nie pozwala przyjąć, iż pozwany dopuścił się wobec powodów dyskryminacji, o jakiej mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p. z uwagi na wykonywany zawód. Kryterium to nie może być uznane za niedozwolone, zwłaszcza, iż przepisy prawa przewidują wykonywanie pracy w zespołach wyjazdowych karetek przez osoby wykonujące dwa różne zawody, uregulowane różnymi przepisami z różnymi uprawnieniami płacowymi i różnym zakresem odpowiedzialności. Tym samym trafnie pozwany podniósł w apelacji naruszenie również tego przepisu prawa materialnego.

Za zasadny należało uznać także zarzut apelacji polegający na niezastosowaniu art. 78 § 1 k.p., który odwołuje się do kryteriów ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę. W ocenie Sądu Okręgowego użyte w tym przepisie „kwalifikacje wymagane” nie oznacza tylko kwalifikacji minimalnych koniecznych do wykonywania danego zawodu, lecz wszystkie posiadane kompetencje pod warunkiem jednakże, iż mogą być chociażby potencjalnie wykorzystane i przydatne przy wykonywaniu danej pracy.

W razie zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami, a jeżeli powołuje się na różne kwalifikacje zawodowe i staż pracy pracowników powinien wykazać, że miały one znaczenie przy wykonywaniu powierzonych zadań (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007 r. I PK 242/06). W ocenie Sądu Okręgowego pozwany sprostował temu obowiązkowi w niniejszej sprawie, o czym świadczy opinia biegłego specjalisty z zakresu ratownictwa medycznego.

Natomiast niezasadny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 18^{3d} § 1 k.p. gdyż przepis ten nie stanowił i nie mógł stanowić podstawy prawnej powództwa uwzględnionego przez Sąd Rejonowy. Nadto, jak już wyjaśniono, przepis ten nie jest „kompletny” w tym znaczeniu, iż wyczerpuje wszystkie roszczenia powoda z tytułu dyskryminacji.

Jak już wynika ze wstępnych rozważań Sądu Okręgowego uznanie, iż powodowie nie doświadczyli dyskryminacji nie zwalnia Sądu z poczynienia ustaleń czy nie nastąpiło nierówne traktowanie w wynagradzaniu w rozumieniu art. 11² k.p.

W wyroku z dnia 2 października 2012 roku (sygn. akt II PK 82/12, LEX nr 1365774) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną) dla wykonywania takich samych obowiązków. Wynika z tego, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”, a ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (usprawiedliwiona dyferencjacja).

W tym kontekście Sąd Okręgowy ustalił i ocenił przyczyny zróżnicowania wynagrodzenia powodów względem pielęgniarek systemu, do których się porównywali, dochodząc do wniosku, że nie doszło także do naruszenia zasady równego traktowania (równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków), ze względu na istotne (relewantne) różnice między sytuacją powodów i pielęgniarek systemu, które usprawiedliwiały zwłaszcza zróżnicowanie wysokości ich wynagrodzeń. Aktualne w tym zakresie pozostają rozważania dotyczące obiektywnych powodów różnicowania wynagrodzenia pracowników pozwanego, przedstawione przy ocenie czy doszło do dyskryminacji.

Na tle powyższych rozważań, w ocenie Sądu Okręgowego, nie można zatem było odmówić pozwanemu pracodawcy uprawnienia do różnicowania wynagrodzenia pracowników według kryterium wykonywanych obowiązków i odpowiedzialności, posiadanego wykształcenia, doświadczenia zawodowego i kwalifikacji, które miały znaczenie dla wykonywanej pracy. Takie stanowisko znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie, w którym jako przykładowe obiektywne kryteria różnicujące wynagrodzenie wskazuje się: kwalifikacje zawodowe, staż pracy czy też doświadczenie zawodowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 roku, sygn. akt I PK 242/06, LEX nr 375544 oraz wyrok z dnia 14 marca 2019 roku, sygn. akt II PK 310/17, LEX nr 2638607). Przykładowo w wyroku z dnia 20 lipca 2017 roku sygn. akt I PK 216/16 Sąd Najwyższy uznał, że mogło nastąpić różnicowane wynagrodzenia nauczycieli akademickich z uwagi na różne kwalifikacje, potencjalnie pożądane na rynku pracy i dające wydziałowi uczelni korzyści organizacyjno-prestiżowe.

Także późniejsze uregulowanie przez pracodawcę wynagrodzeń grup zawodowych ratowników medycznych w sposób zbliżony do pielęgniarek/pielęgniarzy nie może zmieniać oceny odnoszącej się do spornego okresu, gdyż wynikało to

z szeregu uwarunkowań i procesów jakie zaszły w służbie zdrowia w okresie pandemii Covid-19 a nie z niewłaściwego stosowania prawa.

Wskazać także należy iż Sąd Okręgowy w Lublinie podziela w pełni stanowisko wyrażone przez Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie w wyroku z dnia 7 kwietnia 2021 roku sygn. akt VII Pa 86/20, który zapadł w podobnym stanie faktycznym odnoszącym się jednakże do grupy zawodowej fizjoterapeutów.

Warto także odnotować stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 23 maja 2012 roku I PK 206/11, w którym Sąd ten przyjął, iż różnice nie przekraczające 10 % wynagrodzenia nie stanowią co do zasady zróżnicowania dyskryminacyjnego. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy zasądził kwoty wynagrodzenia biorąc pod uwagę różnice w wynagrodzeniu ratownika medycznego (także zatrudnionego w okresie próby) w stosunku do najlepiej zarabiającej pielęgniarki specjalistki, co z całą pewnością jest wartością zawyżoną i może rodzić roszczenia płacowe także w grupie zawodowej samych pielęgniarek (o wyrównanie wynagrodzenia każdej pielęgniarki systemu do uposażenia pielęgniarki specjalistki). Ustalanie jednak właściwego poziomu wyrównania i ocena czy nie przekracza ono 10% wynagrodzenia powodów pozostaje bez znaczenia wobec zmiany wyroku co do zasady.

Wszystko to w konsekwencji prowadziło do uznania dochodzonych przez powodów roszczeń o zaległe wynagrodzenie za niezasadne.

Już tylko ubocznie wskazać należy, że zasądzając na rzecz powodów: J. D., D. G. (2), K. M., D. G. (1), G. R. kwoty wyrównania wynagrodzenia zasadniczego Sąd Rejonowy orzekł ponad ich żądania, naruszając przepis art. 321 k.p.c. Powodowie domagali się w pozwach znacznie niższych kwot, a na rozprawie w dniu 20 października 2021 roku jedynie zmodyfikowali swoje stanowiska co do okresów, za jakie domagają się wyrównania wynagrodzenia, czego nie można uznać za prawidłowe rozszerzenie powództwa.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy, działając na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w pkt I, III, V, VII, IX oraz XI i oddalił powództwa J. D., D. G. (1), D. G. (2), K. J., K. M. i G. R. przeciwko Wojewódzkiemu (...) Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. o wyrównanie wynagrodzenia (pkt I-VI sentencji).

Sąd Okręgowy nie obciążył powodów kosztami procesu, zarówno za pierwszą, jak i drugą instancję (pkt VII i VIII sentencji). Wskazać należy, że art. 102 k.p.c. daje Sądowi możliwość całkowitego lub częściowego odstąpienia od obciążania strony przegrywającej kosztami procesu. Sąd nie jest zobligowany do zastosowania tego przepisu, a jedynie ma taką możliwość, po rozważeniu całokształtu okoliczności sprawy. Sądy posiadają swobodę kształtowania orzeczeń o kosztach procesu, a więc i kosztach zastępstwa procesowego, samodzielnie decydują czy na gruncie konkretnej sprawy zachodzą owe „szczególne okoliczności”, o jakich mowa w powoływany wyżej przepisie, pozwalające na odstąpienie od obciążania strony przegrywającej kosztami postępowania. Jak wskazał Sąd Najwyższy „zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstąpienie od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego” (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 roku, sygn. akt II CZ 223/73, LEX nr 7379, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1976 roku, sygn. akt IV PZ 61/76, LEX nr 7856, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1981 roku, sygn. akt IV PZ 11/81, LEX nr 8307). W wyroku z dnia 7 grudnia 2011 roku (sygn. akt II CZ 105/11, Legalis numer 507166) Sąd Najwyższy wskazał również, że do kręgu okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należą przede wszystkim fakty związane z samym przebiegiem procesu, tj. podstawa oddalenia żądania, zgodność zamiarów stron w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególna zawilość lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda, co do zasadności zgłoszonego roszczenia - trudne do zweryfikowania a limine, a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem. Zalicza się do nich także okoliczność, że rozstrzygnięcie

sprawy nastąpiło na podstawie faktów ustalonych na podstawie dowodów dopuszczonych przez sąd z urzędu, jak również niewspółmierność wysokości kosztów pomocy prawnej poniesionych przez stronę wygrywającą proces do stopnia zawłości sprawy i nakładu pracy pełnomocnika.

W przedmiotowej sprawie takie okoliczności wystąpiły. Analiza treści pozwów w niniejszej sprawie jednoznacznie wskazuje, że powodowie działali w poczuciu krzywdy i niesprawiedliwości, byli także przekonani o swojej racji, a ich przekonanie było oparte na mocnych podstawach. Uzasadnione subiektywne przeświadczenie o słuszności dochodzonego powództwa stanowi przesłankę uzasadniającą zastosowanie art. 102 k.p.c. (por. również uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1973 roku, sygn. akt I PR 188/73, Lex Nr 15351).

Nadto sprawa miała charakter precedensowy i ocenny, o czym świadczą różne stanowiska Sądu I i II instancji.

Mając zatem na uwadze, że w będącej przedmiotem osądu sprawie zachodził wyjątek usprawiedliwiający odstąpienie przez Sąd Okręgowy przy orzekaniu o kosztach od ogólnej zasady odpowiedzialności za wynik procesu, Sąd nie obciążył powodów kosztami procesu.

Pozwany w apelacji zawarł również wniosek o zobowiązanie powodów do zwrotu świadczeń otrzymanych w ramach rygoru natychmiastowej wykonalności.

Zgodnie z treścią art. 338 § 1 k.p.c. uchylając lub zmieniając wyrok, któremu nadany został rygor natychmiastowej wykonalności, sąd na wniosek pozwanego orzeka w orzeczeniu kończącym postępowanie o zwrocie spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia lub o przywróceniu poprzedniego stanu.

Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 12 stycznia 2012 roku (sygn. akt II PZ 36/11, Legalis nr 478608), wskazał, że dowód spełnienia świadczenia pieniężnego, a nie jedynie dorozumiane „procesowo” domniemanie faktyczne („milczące”) spełnienia lub wyegzekwowania świadczenia, obarcza stronę domagającą się wydania orzeczenia restytucyjnego na podstawie z art. 338 § 1 k.p.c.

Pozwany w żaden sposób nie wykazał, aby jakiegokolwiek świadczenia wynikające z wyroku Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie z dnia 10 maja 2022 roku na rzecz powodów zostały spełnione. Nie dołączył bowiem dowodów wypłaty tych świadczeń, a samo nadanie wyrokom klauzuli wykonalności na podstawie rygoru natychmiastowej wykonalności, nie świadczy o wypłacie świadczenia. W takiej sytuacji wniosek pozwanego podlegał, jako niezasadny, oddaleniu (pkt IX sentencji).