

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 września 2019 roku skierowanym przeciwko W (...) (...) Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L., powód D. G. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz: kwoty 13899,30 zł 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 zł 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 wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że jest pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 2017 roku zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ratownika medycznego. Pracę świadczy w zespole ratownictwa medycznego (zespole wyjazdowym), w których wspólnie z ratownikami zatrudnione są też pielęgniarki (pielęgniarki systemu). Mimo, że w ramach pracy w zespole ratownicy i pielęgniarki mają takie same obowiązki i wykonują takie same czynności, to wynagrodzeniem zasadnicze ratowników medycznych jest niższe niż pielęgniarek. Wynagrodzenie powoda na dzień złożenia pozwu wynosiło 2918 zł miesięcznie, zaś wynagrodzenie pielęgniarek świadczących pracę w zespołach ratownictwa medycznego wynosiło 3377,60 zł. Różnica w poziomie wynagrodzeń zasadniczych z posiadanych przez stronę informacji wynosiła co najmniej 321 zł brutto. Powód wskazał, że zakres medycznych czynności ratowników medycznych i pielęgniarek systemu zatrudnionych w zespołach ratownictwa medycznego określony jest w 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 oraz w rozporządzeniu 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. Z analizy tych unormowań wynika, że zakres medycznych czynności ratunkowych w zespole ratownictwa medycznego ratowników i pielęgniarek jest tożsamy. Fakt ten został przy tym potwierdzony przez Ministerstwo Zdrowia w piśmie z dnia 18 kwietnia 2018 roku znak (...)450.9.27.2018.MS. Mając zatem na uwadze zakres obowiązków – medycznych czynności ratunkowych, które wykonują ratownicy medyczni i pielęgniarki należy stwierdzić, że jest to wykonywanie jednakowej pracy, co potwierdzając także przepisy ustawy z dnia 8 września 2006 roku o Państwowym Ratownictwie Medycznym. W ustawie określono bowiem trzy rodzaje zespołów ratownictwa medycznego i w każdym z nich alternatywnie występuje pielęgniarka systemu lub ratownik medyczny. Regulacja zatem uznaje tożsamość kwalifikacji do wykonywania określonej pracy i nie przypisuje pielęgniarkom systemu w zespołach ratownictwa medycznego żadnych specjalistycznych uprawnień, czy też innej roli niż ratownikom medycznym. W systemie ratownictwa medycznego – zespołach ratownictwa w zakresie podejmowanych medycznych czynności ratunkowych funkcjonują tym samym dwa zawody, ale wykonywana praca jest jednakowa. Dodatkowo powód zaznaczył, że w przypadku umów cywilnoprawnych stawki za godzinę pracy w W (...) są ukształtowane w tej samej wysokości dla ratowników medycznych i pielęgniarek i nie dochodzi do ich zróżnicowania. W tej sytuacji zdaniem powoda, pracodawca bezpodstawnie zaniżył wartość jego wynagrodzenia w porównaniu z wynagrodzeniem pielęgniarek. Równocześnie wynagrodzenia pracowników w zespołach ratownictwa medycznego nie zostały zróżnicowane o dopuszczalne kryteria, bowiem pracodawca dokonał takiego zróżnicowania w oparciu o wykonywany zawód. Nie można też uznać, że kryterium różnicującym ratowników i pielęgniarki były posiadane kwalifikacje, bowiem poziom uzyskanego wykształcenia nie wpływał na wartość wynagrodzenia zasadniczego. Z tych względów powód domaga się zasądzenia odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu – art. 18^(3d) k.p. oraz wyrównania wynagrodzenia zasadniczego i dodatkowych składników, dla których obliczenia podstawę stanowi wynagrodzenie zasadnicze za okres od dnia 1 sierpnia 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2019 roku w oparciu o przepis art. 18^(3c) k.p. (pozew k. 2-11).

Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt VII P 447/19.

Pozwem z dnia 30 września 2019 roku skierowanym przeciwko W (...) (...) Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L., powód K. M. wniósł o zasądzenie na jego rzecz: kwoty 16274 zł 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 zł 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 wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że jest pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z dnia 5 listopada 1996 roku zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ratownika medycznego. Pracę świadczy w zespole ratownictwa medycznego (zespole wyjazdowym), w których wspólnie z ratownikami zatrudnione są też pielęgniarki (pielęgniarki systemu). Mimo, że w ramach pracy w zespole ratownicy i pielęgniarki mają takie same obowiązki i wykonują takie same czynności, to wynagrodzeniem zasadniczym ratowników medycznych jest niższe niż pielęgniarek. Wynagrodzenie powoda na dzień złożenia pozwu wynosiło 3278 zł miesięcznie (uwzględniając dodatek przed przejściem na emeryturę), zaś wynagrodzenie pielęgniarek świadczących pracę w zespołach ratownictwa medycznego wynosiło 3377,60 zł. Różnica w poziomie wynagrodzeń zasadniczych z posiadanych przez stronę informacji wynosiła co najmniej 321 zł brutto. Powód wskazał, że zakres medycznych czynności ratowników medycznych i pielęgniarek systemu zatrudnionych w zespołach ratownictwa medycznego określony jest w 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 oraz w rozporządzeniu 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. Z analizy tych unormowań wynika, że zakres medycznych czynności ratunkowych w zespole ratownictwa medycznego ratowników i pielęgniarek jest tożsamy. Fakt ten został przy tym potwierdzony przez Ministerstwo Zdrowia w piśmie z dnia 18 kwietnia 2018 roku znak (...)450.9.27.2018.MS. Mając zatem na uwadze zakres obowiązków – medycznych czynności ratunkowych, które wykonują ratownicy medyczni i pielęgniarki należy stwierdzić, że jest to wykonywanie jednakowej pracy, co potwierdzając także przepisy ustawy z dnia 8 września 2006 roku o Państwowym Ratownictwie Medycznym. W ustawie określono bowiem trzy rodzaje zespołów ratownictwa medycznego i w każdym z nich alternatywnie występuje pielęgniarka systemu lub ratownik medyczny. Regulacja zatem uznaje tożsamość kwalifikacji do wykonywania określonej pracy i nie przypisuje pielęgniarkom systemu w zespołach ratownictwa medycznego żadnych specjalistycznych uprawnień, czy też innej roli niż ratownikom medycznym. W systemie ratownictwa medycznego – zespołach ratownictwa w zakresie podejmowanych medycznych czynności ratunkowych funkcjonują tym samym dwa zawody, ale wykonywana praca jest jednakowa. Dodatkowo powód zaznaczył, że w przypadku umów cywilnoprawnych stawki za godzinę pracy w W (...) są ukształtowane w tej samej wysokości dla ratowników medycznych i pielęgniarek i nie dochodzi do ich zróżnicowania. W tej sytuacji zdaniem powoda, pracodawca bezpodstawnie zaniżył wartość jego wynagrodzenia w porównaniu z wynagrodzeniem pielęgniarek. Równocześnie wynagrodzenia pracowników w zespołach ratownictwa medycznego nie zostały zróżnicowane o dopuszczalne kryteria, bowiem pracodawca dokonał takiego zróżnicowania w oparciu o wykonywany zawód. Nie można też uznać, że kryterium różnicującym ratowników i pielęgniarki były posiadane kwalifikacje, bowiem poziom uzyskanego wykształcenia nie wpływał na wartość wynagrodzenia zasadniczego. Z tych względów powód domaga się zasądzenia odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu – art. 18^(3d) k.p. oraz wyrównania wynagrodzenia zasadniczego i dodatkowych składników, dla których obliczenia podstawę stanowi wynagrodzenie zasadnicze za okres od dnia 1 sierpnia 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2019 roku (pozew k. 34-43).

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 (postanowienie k. 67).

Pozwem z dnia 30 września 2019 roku skierowanym przeciwko W (...) (...) Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L., powód K. J. wniósł o zasądzenie na jego rzecz: kwoty 16274 zł 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 zł 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 wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że jest pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z dnia 15 września 1983 roku zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ratownika medycznego. Pracę świadczy w zespole ratownictwa medycznego (zespole wyjazdowym), w których wespół z ratownikami zatrudnione są też pielęgniarki (pielęgniarki systemu). Mimo, że w ramach pracy w zespole ratownicy i pielęgniarki mają takie same obowiązki i wykonują takie same czynności, to wynagrodzeniem zasadniczym ratowników medycznych jest niższe niż pielęgniarek. Wynagrodzenie powoda na dzień złożenia pozwu wynosiło 3353 zł miesięcznie (uwzględniając dodatek przed przejściem na emeryturę), zaś wynagrodzenie pielęgniarek świadczących pracę w zespołach ratownictwa medycznego wynosiło 3377,60 zł. Różnica w poziomie wynagrodzeń zasadniczych z posiadanych przez stronę informacji wynosiła co najmniej 321 zł brutto. Powód wskazał, że zakres medycznych czynności ratowników medycznych i pielęgniarek systemu zatrudnionych w zespołach ratownictwa medycznego określony jest w 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 oraz w rozporządzeniu 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. Z analizy tych unormowań wynika, że zakres medycznych czynności ratunkowych w zespole ratownictwa medycznego ratowników i pielęgniarek jest tożsamy. Fakt ten został przy tym potwierdzony przez Ministerstwo Zdrowia w piśmie z dnia 18 kwietnia 2018 roku znak (...)450.9.27.2018.MS. Mając zatem na uwadze zakres obowiązków – medycznych czynności ratunkowych, które wykonują ratownicy medyczni i pielęgniarki należy stwierdzić, że jest to wykonywanie jednakowej pracy, co potwierdzając także przepisy ustawy z dnia 8 września 2006 roku o Państwowym Ratownictwie Medycznym. W ustawie określono bowiem trzy rodzaje zespołów ratownictwa medycznego i w każdym z nich alternatywnie występuje pielęgniarka systemu lub ratownik medyczny. Regulacja zatem uznaje tożsamość kwalifikacji do wykonywania określonej pracy i nie przypisuje pielęgniarkom systemu w zespołach ratownictwa medycznego żadnych specjalistycznych uprawnień, czy też innej roli niż ratownikom medycznym. W systemie ratownictwa medycznego – zespołach ratownictwa w zakresie podejmowanych medycznych czynności ratunkowych funkcjonują tym samym dwa zawody, ale wykonywana praca jest jednakowa. Dodatkowo powód zaznaczył, że w przypadku umów cywilnoprawnych stawki za godzinę pracy w W (...) są ukształtowane w tej samej wysokości dla ratowników medycznych i pielęgniarek i nie dochodzi do ich zróżnicowania. W tej sytuacji zdaniem powoda, pracodawca bezpodstawnie zaniżył wartość jego wynagrodzenia w porównaniu z wynagrodzeniem pielęgniarek. Równocześnie wynagrodzenia pracowników w zespołach ratownictwa medycznego nie zostały zróżnicowane o dopuszczalne kryteria, bowiem pracodawca dokonał takiego zróżnicowania w oparciu o wykonywany zawód. Nie można też uznać, że kryterium różnicującym ratowników i pielęgniarki były posiadane kwalifikacje, bowiem poziom uzyskanego wykształcenia nie wpływał na wartość wynagrodzenia zasadniczego. Z tych względów powód domaga się zasądzenia odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu – art. 18^(3d) k.p. oraz wyrównania wynagrodzenia zasadniczego i dodatkowych składników, dla których obliczenia podstawę stanowi wynagrodzenie zasadnicze za okres od dnia 1 sierpnia 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2019 roku (pozw k. 73-82).

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 (postanowienie k. 102).

Pozwem z dnia 30 września 2019 roku skierowanym przeciwko W (...) (...) Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L., powód D. G. (2) wniósł o zasądzenie na jego rzecz: kwoty 13892,88 zł 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 zł 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 wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że jest pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z dnia 31 października 2018 roku zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ratownika medycznego. Pracę świadczy w zespole ratownictwa medycznego (zespolu wyjazdowym), w których wspólnie z ratowniczkami zatrudnione są też pielęgniarki (pielęgniarki systemu). Mimo, że w ramach pracy w zespole ratownicy i pielęgniarki mają takie same obowiązki i wykonują takie same czynności, to wynagrodzeniem zasadniczym ratowników medycznych jest niższe niż pielęgniarek. Wynagrodzenie powoda na dzień złożenia pozwu wynosiło 3049 zł miesięcznie, zaś wynagrodzenie pielęgniarek świadczących pracę w zespołach ratownictwa medycznego wynosiło 3377,60 zł. Różnica w poziomie wynagrodzeń zasadniczych z posiadanych przez stronę informacji wynosiła co najmniej 321 zł brutto. Powód wskazał, że zakres medycznych czynności ratowników medycznych i pielęgniarek systemu zatrudnionych w zespołach ratownictwa medycznego określony jest w 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 oraz w rozporządzeniu 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. Z analizy tych unormowań wynika, że zakres medycznych czynności ratunkowych w zespole ratownictwa medycznego ratowników i pielęgniarek jest tożsamy. Fakt ten został przy tym potwierdzony przez Ministerstwo Zdrowia w piśmie z dnia 18 kwietnia 2018 roku znak (...)450.9.27.2018.MS. Mając zatem na uwadze zakres obowiązków – medycznych czynności ratunkowych, które wykonują ratownicy medyczni i pielęgniarki należy stwierdzić, że jest to wykonywanie jednakowej pracy, co potwierdzając także przepisy ustawy z dnia 8 września 2006 roku o Państwowym Ratownictwie Medycznym. W ustawie określono bowiem trzy rodzaje zespołów ratownictwa medycznego i w każdym z nich alternatywnie występuje pielęgniarka systemu lub ratownik medyczny. Regulacja zatem uznaje tożsamość kwalifikacji do wykonywania określonej pracy i nie przypisuje pielęgniarkom systemu w zespołach ratownictwa medycznego żadnych specjalistycznych uprawnień, czy też innej roli niż ratownikom medycznym. W systemie ratownictwa medycznego – zespołach ratownictwa w zakresie podejmowanych medycznych czynności ratunkowych funkcjonują tym samym dwa zawody, ale wykonywana praca jest jednakowa. Dodatkowo powód zaznaczył, że w przypadku umów cywilnoprawnych stawki za godzinę pracy w W (...) są ukształtowane w tej samej wysokości dla ratowników medycznych i pielęgniarek i nie dochodzi do ich zróżnicowania. W tej sytuacji zdaniem powoda, pracodawca bezpodstawnie zaniżył wartość jego wynagrodzenia w porównaniu z wynagrodzeniem pielęgniarek. Równocześnie wynagrodzenia pracowników w zespołach ratownictwa medycznego nie zostały zróżnicowane o dopuszczalne kryteria, bowiem pracodawca dokonał takiego zróżnicowania w oparciu o wykonywany zawód. Nie można też uznać, że kryterium różnicującym ratowników i pielęgniarki były posiadane kwalifikacje, bowiem poziom uzyskanego wykształcenia nie wpływał na wartość wynagrodzenia zasadniczego. Z tych względów powód domaga się zasądzenia odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu – art. 18^(3d) k.p. oraz wyrównania wynagrodzenia zasadniczego i dodatkowych składników, dla których

obliczenia podstawę stanowi wynagrodzenie zasadnicze za okres od dnia 1 sierpnia 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2019 roku (pozew k. 108-117).

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 (postanowienie k. 136).

Pozwem z dnia 1 października 2019 roku skierowanym przeciwko W (...) (...) Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L., powód J. D. wniósł o zasądzenie na jego rzecz: kwoty 16274 zł 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 zł 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 wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że jest pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ratownika medycznego. Pracę świadczy w zespole ratownictwa medycznego (zespolu wyjazdowym), w których wspólnie z ratownikami zatrudnione są też pielęgniarki (pielęgniarki systemu). Mimo, że w ramach pracy w zespole ratownicy i pielęgniarki mają takie same obowiązki i wykonują takie same czynności, to wynagrodzeniem zasadnicze ratowników medycznych jest niższe niż pielęgniarek. Wynagrodzenie powoda na dzień złożenia pozwu wynosiło 3049 zł miesięcznie, zaś wynagrodzenie pielęgniarek świadczących pracę w zespołach ratownictwa medycznego wynosiło 3377,60 zł. Różnica w poziomie wynagrodzeń zasadniczych z posiadanych przez stronę informacji wynosiła co najmniej 321 zł brutto. Powód wskazał, że zakres medycznych czynności ratowników medycznych i pielęgniarek systemu zatrudnionych w zespołach ratownictwa medycznego określony jest w 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 oraz w rozporządzeniu 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. Z analizy tych unormowań wynika, że zakres medycznych czynności ratunkowych w zespole ratownictwa medycznego ratowników i pielęgniarek jest tożsamy. Fakt ten został przy tym potwierdzony przez Ministerstwo Zdrowia w piśmie z dnia 18 kwietnia 2018 roku znak (...).450.9.27.2018.MS. Mając zatem na uwadze zakres obowiązków – medycznych czynności ratunkowych, które wykonują ratownicy medyczni i pielęgniarki należy stwierdzić, że jest to wykonywanie jednakowej pracy, co potwierdzając także przepisy ustawy z dnia 8 września 2006 roku o Państwowym Ratownictwie Medycznym. W ustawie określono bowiem trzy rodzaje zespołów ratownictwa medycznego i w każdym z nich alternatywnie występuje pielęgniarka systemu lub ratownik medyczny. Regulacja zatem uznaje tożsamość kwalifikacji do wykonywania określonej pracy i nie przypisuje pielęgniarkom systemu w zespołach ratownictwa medycznego żadnych specjalistycznych uprawnień, czy też innej roli niż ratownikom medycznym. W systemie ratownictwa medycznego – zespołach ratownictwa w zakresie podejmowanych medycznych czynności ratunkowych funkcjonują tym samym dwa zawody, ale wykonywana praca jest jednakowa. Dodatkowo powód zaznaczył, że w przypadku umów cywilnoprawnych stawki za godzinę pracy w W (...) są ukształtowane w tej samej wysokości dla ratowników medycznych i pielęgniarek i nie dochodzi do ich zróżnicowania. W tej sytuacji zdaniem powoda, pracodawca bezpodstawnie zaniżył wartość jego wynagrodzenia w porównaniu z wynagrodzeniem pielęgniarek. Równocześnie wynagrodzenia pracowników w zespołach ratownictwa medycznego nie zostały zróżnicowane o dopuszczalne kryteria, bowiem pracodawca dokonał takiego zróżnicowania w oparciu o wykonywany zawód. Nie można też uznać, że kryterium różnicującym ratowników i pielęgniarki były posiadane kwalifikacje, bowiem poziom uzyskanego wykształcenia nie wpływał na wartość wynagrodzenia zasadniczego. Z tych względów powód domaga się zasądzenia

odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu – art. 18^(3d) k.p. oraz wyrównania wynagrodzenia zasadniczego i dodatkowych składników, dla których obliczenia podstawę stanowi wynagrodzenie zasadnicze za okres od dnia 1 sierpnia 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku (pozew k. 142-146v).

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 (postanowienie k. 166).

Pozwem z dnia 14 października 2019 roku skierowanym przeciwko W (...) (...) Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L., powód G. R. wniósł o zasądzenie na jego rzecz: kwoty 14661,55 zł 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 zł 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 wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że jest pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z dnia 1 maja 2014 roku zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku ratownika medycznego. Pracę świadczy w zespole ratownictwa medycznego (zespole wyjazdowym), w których wespół z ratownikami zatrudnione są też pielęgniarki (pielęgniarki systemu). Mimo, że w ramach pracy w zespole ratownicy i pielęgniarki mają takie same obowiązki i wykonują takie same czynności, to wynagrodzeniem zasadnicze ratowników medycznych jest niższe niż pielęgniarek. Wynagrodzenie powoda na dzień złożenia pozwu wynosiło 3049 zł miesięcznie, zaś wynagrodzenie pielęgniarek świadczących pracę w zespołach ratownictwa medycznego wynosiło 3377,60 zł. Różnica w poziomie wynagrodzeń zasadniczych z posiadanych przez stronę informacji wynosiła co najmniej 321 zł brutto. Powód wskazał, że zakres medycznych czynności ratowników medycznych i pielęgniarek systemu zatrudnionych w zespołach ratownictwa medycznego określony jest w 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 oraz w rozporządzeniu 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. Z analizy tych unormowań wynika, że zakres medycznych czynności ratunkowych w zespole ratownictwa medycznego ratowników i pielęgniarek jest tożsamy. Fakt ten został przy tym potwierdzony przez Ministerstwo Zdrowia w piśmie z dnia 18 kwietnia 2018 roku znak (...)450.9.27.2018.MS. Mając zatem na uwadze zakres obowiązków – medycznych czynności ratunkowych, które wykonują ratownicy medyczni i pielęgniarki należy stwierdzić, że jest to wykonywanie jednakowej pracy, co potwierdzając także przepisy ustawy z dnia 8 września 2006 roku o Państwowym Ratownictwie Medycznym. W ustawie określono bowiem trzy rodzaje zespołów ratownictwa medycznego i w każdym z nich alternatywnie występuje pielęgniarka systemu lub ratownik medyczny. Regulacja zatem uznaje tożsamość kwalifikacji do wykonywania określonej pracy i nie przypisuje pielęgniarkom systemu w zespołach ratownictwa medycznego żadnych specjalistycznych uprawnień, czy też innej roli niż ratownikom medycznym. W systemie ratownictwa medycznego – zespołach ratownictwa w zakresie podejmowanych medycznych czynności ratunkowych funkcjonują tym samym dwa zawody, ale wykonywana praca jest jednakowa. Dodatkowo powód zaznaczył, że w przypadku umów cywilnoprawnych stawki za godzinę pracy w W (...) są ukształtowane w tej samej wysokości dla ratowników medycznych i pielęgniarek i nie dochodzi do ich różnicowania. W tej sytuacji zdaniem powoda, pracodawca bezpodstawnie zaniżył wartość jego wynagrodzenia w porównaniu z wynagrodzeniem pielęgniarek. Równocześnie wynagrodzenia pracowników w zespołach ratownictwa medycznego nie zostały różnicowane o dopuszczalne kryteria, bowiem pracodawca dokonał takiego różnicowania w oparciu o wykonywany zawód. Nie można też uznać, że kryterium różnicującym ratowników i pielęgniarki były posiadane kwalifikacje, bowiem poziom uzyskanego

wykształcenia nie wpływał na wartość wynagrodzenia zasadniczego. Z tych względów powód domaga się zasądzenia odszkodowania w związku z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu – art. 18^(3d) k.p. oraz wyrównania wynagrodzenia zasadniczego i dodatkowych składników, dla których obliczenia podstawę stanowi wynagrodzenie zasadnicze za okres od dnia 1 sierpnia 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2019 roku (pozew k. 173-177v).

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 (postanowienie k. 196).

Pozwany W (...) (...) Zakład Opieki Zdrowotnej w L. wnosil o oddalenie powództw w całości i zasądzenie zwrotu postępowania wg norm przepisanych.

W odpowiedziach na pozwy, uzasadniając swoje stanowisko podniósł, iż na gruncie przedmiotowej sprawy kluczowe są pojęcia pracy jednakowej oraz kwalifikacji zawodowych. Okoliczność, że pielęgniarki systemu i ratownicy medyczni, na gruncie obowiązujących przepisów prawa, uprawnieni są do samodzielnego udzielania pacjentom tych samych świadczeń zdrowotnych, nie jest wystarczające do uznania świadczonej przez nich pracy za jednakową. Nie jest wystarczające bowiem ustalenie podobieństwa czy choćby identyczności zakresu powierzonych czynności ale koniecznym jest dodatkowo sięgnięcie do kryterium kwalifikacji koniecznych do wykonywania pracy w obydwu zawodach, a te są różne. Zgodnie z art. 3 pkt 6 ustawy z dnia 8 września 2006 roku o Państwowym Ratownictwie Medycznym, pielęgniarką systemu jest pielęgniarka posiadająca tytuł specjalisty lub specjalizująca się w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego, anestezjologii i intensywnej opieki, chirurgii, kardiologii, pediatrii, a także pielęgniarka posiadająca ukończony kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa ratunkowego, anestezjologii intensywnej opieki, chirurgii, kardiologii, pediatrii oraz posiadająca co najmniej 3 – letni staż pracy w oddziałach tych specjalności, oddziałach pomocy doraźnej, izbach przyjęć lub pogotowiu ratunkowym. Pielęgniarka uzyskuje kwalifikacje zawodowe po ukończeniu szkoły pielęgniarskiej tj. uczelni prowadzącej kształcenie na kierunku pielęgniarstwo na poziomie studiów pierwszego lub drugiego stopnia. Kształcenie pielęgniarki trwa co najmniej 3 lata, może trwać krócej w przypadku pielęgniarek, które posiadają świadectwo dojrzałości i ukończyły liceum medyczne lub szkołę policealną albo pomaturalną, kształcącą w zawodzie pielęgniarki (...). Uzyskanie specjalizacji musi poprzedzić ukończenie szkoleń specjalizacyjnych z odpowiednich dziedzin, w zależności od kierunku specjalizacji, z blisko tysiącem godzin dydaktycznych. Również ukończenie kursu kwalifikacyjnego wiąże się z ukończeniem kursów z odpowiednich dziedzin z blisko 500 godzinami dydaktycznymi. Ustawodawca zatem postawił bardzo wysokie wymagania zarówno formalne i merytoryczne, jak i etyczne dla osób chcących wykonywać pracę na stanowisku pielęgniarki systemu. Ponadto wykonywanie zawodu pielęgniarki polega na udzielaniu szerokiego spektrum świadczeń zdrowotnych określonego w ustawie o (...) oraz rozporządzeniach wykonawczych do tej ustawy. Zatem wykonywanie medycznych czynności ratunkowych jest tylko jednym z wielu rodzajów świadczeń zdrowotnych, jakie może wykonywać pielęgniarka. Dodatkowo przy tym oprócz udzielania świadczeń zdrowotnych może wykonywać także inne czynności przewidziane przez ustawę o (...). Dodatkowo pielęgniarka systemu, podobnie jak każda inna pielęgniarka w odróżnieniu od ratownika medycznego podlega odpowiedzialności zawodowej. Z kolei zakres czynności wykonywanych przez ratownika medycznego szczegółowo został określony w 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. Status zawodowy pielęgniarki systemu wyraźnie wskazuje, że uprawnienia do wykonywania tego zawodu, na tym stanowisku, mogą uzyskać tylko osoby mające wcześniej wykształcenie pielęgniarskie, uzyskujące dodatkowe kwalifikacje w ramach specjalizacji lub kursu kwalifikacyjnego oraz muszą wykazać określony staż pracy. natomiast tytuł ratownika medycznego uzyskuje co do zasady osoba bez wcześniejszego przygotowania medycznego, a do pracy nie potrzebuje ani specjalizacji, ani określonego stażu. Powyższe nie pozostawia wątpliwości, że pielęgniarka systemu ma zdecydowanie szerszy zakres kwalifikacji zawodowych i umiejętności oraz zdecydowanie szersze uprawnienia do wykonywania świadczeń samodzielnych bez zlecenia lekarskiego i sprawowania całościowej opieki nad pacjentem. Dzięki dłuższej drodze do zawodu, bardziej

kompleksowemu wykształceniu, określonym wymogom etycznym i korespondującej z nimi odpowiedzialności zawodowej, ma istotnie wyższe kompetencje zawodowe niż ratownik medyczny. Pozwany podkreślił, że co prawda ratownicy medyczni, którzy spełniają kryteria kierowania akcją zespołu podstawowego, mają takie zadania w zakresie swoich obowiązków zawodowych ale w rzeczywistości czynności te realizowane są przez ratowników medycznych w drodze wyjątku lub w ogóle. Praca zatem powodów jest pracą inną niż pielęgniarek systemu, nie jest pracą jednakową, bo polegającą na wykonywaniu innego zakresu zadań. Skoro ustawodawca przewiduje istnienie obydwu zawodów, to nie sposób założyć, że są one w istocie jednym zawodem, a w konsekwencji że pracownicy wykonujący pracę w ramach tych zawodów wykonują tę samą pracę. Respektując zatem odrębność zawodową tych grup, pracodawca zatrudnia ich przedstawicieli na innych stanowiskach, które nazwą odpowiadają wykonywanemu zawodowi. Nie można tym samym zgodzić się ze stanowiskiem powodów, że byli oni dyskryminowani ze względu na wykonywany zawód. Zróżnicowania wynagrodzeń pielęgniarek systemu i ratowników medycznych dokonuje sam ustawodawca, który przesądził, że co do zasady pielęgniarka systemu powinna mieć wyższe wynagrodzenie zasadnicze, niż ratownik medyczny – przepisy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Drugim przy tym źródłem zróżnicowania jest tzw. „zembalowe” tj. kwoty wypłacane za pośrednictwem NFZ. Pozwany zaznaczył też, że wynagrodzenie osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych, a więc wykonujących zawód przedsiębiorcy kształtowane jest w oderwaniu od uregulowań układowych, w sposób konkurencyjny, a pozwany, jako udzielający zamówienia, nie ma większego wpływu na nie, za wyjątkiem możliwości wyboru najkorzystniejszej oferty. Powodowie zatem nie świadczyli pracy jednakowej z pielęgniarkami systemu, nie mogą więc żądać za nią jednakowego wynagrodzenia. Wykonują oni inny zawód, wymagający niższych kwalifikacji, który przepisy płacowe prawa bezwzględnie obowiązującego traktują odmiennie (gorzej) niż zawód pielęgniarki. Nie ponoszą odpowiedzialności zawodowej (jak pielęgniarki) i zatrudnieni są na innych stanowiskach pracy. pomimo formalnego posiadania uprawnień, w rzeczywistości, nie kierowali medyczną akcją ratunkową jako kierownik medycznego zespołu medycznego, nie wykonywali więc żadnych odpowiedzialnych zadań, które się z tym wiążą, a które wykonuje właśnie pielęgniarka systemu. Powyższe czyni żądania pozwów bezzasadnymi. Pozwany podniósł także, że żądanie zasądzenia wyrównania wynagrodzenia oraz odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania pracowników nie mogą być uwzględnione kumulatywnie, bowiem w istocie stanowiłyby dwukrotne zasądzenie tego samego roszczenia z tego samego tytułu. Ponadto pracodawca zaznaczył, że przy wyliczeniach powodowie nie wskazali czyje wynagrodzenie mają na myśli i nie wiadomo z kim konkretnie się porównują. Końcowo pozwany podniósł również zarzut częściowego przedawnienia roszczeń, wskazując że nieprzedawnione pozostają jedynie roszczenia za okres trzech lat wstecz od dnia wniesienia poszczególnych pozwów (odpowiedzi na pozew k. 205-211, k. 259-264v, k. 314-319, k. 368-374, k. 422-428, k. 476-482).

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 systemu posiadającej specjalizację oraz wskazał, iż uregulowania wewnętrzne obowiązujące u pozwanego dopuszczają różnicę w wynagrodzeniu zasadniczym na tym stanowisku o kwotę 150 zł. Różnica między średnim miesięcznym wynagrodzeniem pielęgniarki specjalistki i miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym każdego z powodów została wobec tego pomniejszona w wyliczeniu o kwotę 150 zł (wyliczenia k. 924-929).

Powodowie zakwestionowali dokonane przez pozwanego wyliczenia.

Uznając zastrzeżenia powodów za zasadne, w szczególności o pomniejszenie kwoty wynagrodzenia o kwotę 150 zł miesięcznie, Sąd ponownie zobowiązał stronę pozwaną do dokonania wyliczenia różnicy w wynagrodzeniu, zgodnie z tabelą złożoną przez powodów (zastrzeżenia wraz z tabelą k. 937-947).

Pozwany dokonał ponownych wyliczeń zgodnie z zarządzeniem Sądu, odniósł się jednocześnie do zastrzeżeń powodów odnoszących się do pierwszego wyliczenia (k. 958 965). Dokonując ponownych wyliczenia różnicy w wynagrodzeniu powodów D. G. (1) i G. R. (k. wyliczenia k. 964 i 965) 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 oraz iż domaga się zasądzenia na jego rzecz tego tytułu kwoty 21213,88 zł z ustawowymi odsetkami; K. J. oświadczył, że jego roszczenie dotyczy wyrównania wynagrodzenia za okres od września 2016 roku do lipca 2019 roku oraz iż domaga się zasądzenia na jego rzecz z tego tytułu kwoty 15797,67 zł z ustawowymi odsetkami; D. G. (2) oświadczył, że jego roszczenie dotyczy wyrównania wynagrodzenia za okres od listopada 2016 roku do września 2019 roku oraz iż domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 18699,80 zł z ustawowymi odsetkami; J. D. oświadczył, że jego roszczenie dotyczy wyrównania wynagrodzenia za okres od września 2016 roku do września 2019 roku oraz, iż domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 25444,68 zł z ustawowymi odsetkami; G. R. oświadczył, że jego roszczenie dotyczy wyrównania wynagrodzenia za okres od września 2016 roku do września 2019 roku, iż domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 26677,47 zł z ustawowymi odsetkami; a D. G. (1) od września 2016 do września 2019 roku oraz iż domaga się zasądzenia na jego rzecz kwoty 33271.31 zł z ustawowymi odsetkami.

Pełnomocnik strony pozwanej konsekwentnie nie uznawał powództw (protokół rozprawy k. 915-916v, k. 1010).

Sąd ustalił, co następuje:

Powód D. G. (1) jest zatrudniony w W (...) (...) 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 zł, następnie od 1 lipca 2017 roku było to 2046 zł, od 1 września 2017 roku – 2468 zł, od 1 stycznia 2018 roku – 2244 zł, od 1 czerwca 2018 roku – 2918 zł, a od 1 lipca 2018 roku wynosiło 2950 zł.

Powód K. M. był zatrudniony w W (...) (...) 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 zł od 1 stycznia 2015 roku, następnie od 1 lipca 2017 roku w kwocie 2541 zł, od 1 października 2017 roku w kwocie 2796 zł, od 1 stycznia 2018 roku w kwocie 2554 zł, od 1 czerwca 2018 roku kwocie 3193 zł i od 1 lipca 2018 roku w wysokości 3278 zł. Przy czym 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 W (...) (...) 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 zł, od 1 września 2017 roku w kwocie 2859 zł, od 1 stycznia 2018 roku w kwocie 2618 zł, od 1 czerwca 2018 roku w kwocie 3273 zł i od 1 lipca 2018 roku w wysokości 3358 zł. Przy czym 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 W (...) (...) 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 zł, od 1 lipca 2017 roku było to 2647 zł, od 1 stycznia 2018 roku – 2431 zł, od 1 czerwca 2018 roku – 3038 zł i od 1 lipca 2017 roku 3049 zł.

Powód J. D. jest zatrudniony w W (...) (...) 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 zł, od 1 lipca 2017 roku było to 2629 zł, od 1 stycznia 2018 roku – 2977 zł, a od 1 lipca 2018 roku wynosiło 3049 zł.

Powód G. R. jest zatrudniony w W (...) (...) 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 zł, od 1 lipca 2017 roku było to 2471 zł, od 1 stycznia 2018 roku – 2244 zł, od 1 czerwca 2018 roku – 2918 zł, następnie od 1 lipca 2018 roku – 2950 zł i od 1 lipca 2019 roku wynosiło 3049 zł (bezsporne; por. dołączone akta osobowe powodów, wykaz ratowników zatrudnionych w W (...) i ich wynagrodzenie k. 679-698, zeznania powodów: J. D. k. 610-610v i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v, D. G. (1) k. 610v-611 i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v, D. G. (2) k. 611 i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v, K. J. k. 611-611v i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v, K. M. k. 611v i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v, G. R. k. 611v-612 i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v)

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. Przy czym 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 r. otrzymywali dodatek do wynagrodzenia w kwocie 400 złotych brutto, a od 1 stycznia 2018 r. 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 r. 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 zł. Dla tej grupy zawodowej z niższym stażem pracy przewidziano stawki wynagrodzenia: 2304 zł – dla zatrudnionych od 3 miesięcy do 2 lat, 2918 zł dla zatrudnionych od 2 do 3 lat oraz 2950 zł dla zatrudnionych od 3 do 5 lat (bezsporne, protokół kontroli PIP k. 21-27, por. akta osobowe powodów).

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.

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 (zeznania świadka B. C. k. 785-786v, świadka A. C. k. 787v-788v, zeznania powodów: J. D. k. 610-610v i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v, D. G. (1) k. 610v-611 i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v, D. G. (2) k. 611 i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v, K. J. k. 611-611v i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v, K. M. k. 611v i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v, G. R. k. 611v-612 i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v, zeznania przedstawiciela pozwanego k. 612 w zw. z k. 613 i k. 1010v).

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 doszypikowego, 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 (pismo MZ z 18 kwietnia 2018 roku, zeznania świadka E. W. k. 783v-785, świadka A. C. k. 787v-788v, zeznania przedstawiciela strony pozwanej k. 612 i k. 613 – płyta CD w zw. z k 1010v, por. zakresy obowiązków k. 553-559, opinia biegłego A. N. k. 806-808, k. 843-845 oraz k. 915v-16).

W (...) 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 W (...).

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 ((...) z załącznikami k. 215-258v).

I tak 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 (taryfikator kwalifikacyjny i zaszeregowania stanowisk k. 253-255, zeznania świadka E. W. k. 783v-785).

W spornym okresie średnia wynagrodzenia zasadniczego przypadającego na etat na stanowisku ratownika medycznego wynosiła 3049 zł, na stanowisku pielęgniarki 4331,80 zł, a dla pielęgniarki specjalistki 4477,60 zł (por. protokół kontroli PIP k. 21-27).

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 (zeznania świadka E. W. k. 783v-785, świadka D. K. k. 786v-787, por. protokół kontroli PIP k. 21-27).

Różnica w wysokości wynagrodzenia zasadniczego powodów w porównaniu z wynagrodzeniem zasadniczym pielęgniarki systemu specjalistki za okres sporny, z którego wysokość Sąd przyjął zgodnie z drugim wyliczeniem dokonanym przez stronę pozwaną wynosiła odpowiednio:

- J. D. 25444,68 zł za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku;
- D. G. (2) 18699,80 zł za okres od dnia 1 listopada 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku;
- K. J. 15797,67 zł za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 25 lipca 2019 roku;
- K. M. 21213,88 zł za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 26 września 2019 roku;
- D. G. (1) 33271,31 zł za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku;
- G. R. 26677,47 zł za okres od dnia 1 września 2016 roku do dnia 30 września 2019 roku (wyliczenia k. 960 - 965).

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 zł brutto. Ponadto ustalono dodatek w wysokości 200 zł 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 zł, od 3 miesięcy do roku na poziomie 2736 zł, od roku do 2 lat na poziomie 3096 zł, od 3 do 3 lat na poziomie 3492 zł i powyżej 3 lat 3600 zł (zeznania świadka E. W. k. 783v-785, protokół nr (...) z dnia 9 czerwca 2020 roku k. 765-765v).

Przytoczony wyżej stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane tam dowody, które w zakresie, w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, obdarzył wiarą. Na wiarę zasługują 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. Również i Sąd nie znalazł podstaw do odmowy im waloru prawdziwości.

Ponadto ustaleń faktycznych dokonano w oparciu o zeznania świadków: E. W. (k. 783v-785), B. C. (k. 785-786v), D. K. (. 786v-787) oraz A. C. (k. 787v-788v) , a także zeznania powodów J. D. (k. 610-610v i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v), D. G. (1) (k. 610v-611 i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v), D. G. (2) (k. 611 i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v), K. J. (k. 611-611v i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v), K. M. (k. 611v i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v) i G. R. (k. 611v-612 i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v) oraz przedstawiciela strony pozwanej Z. K. (k. 612 i k. 613 – płyta CD w zw. z k. 1010v).

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 dokonano na podstawie zeznań przedstawiciela pozwanej – jedynie w zakresie w jakim są one zgodne z ustalonym w sprawie stanem faktycznym (k. 612 w zw. z k. 613 CD ora k. 1010v) raz na podstawie opinii biegłego z zakresu medycyny ratunkowej A. N. (opinia k. 806-808, opinia uzupełniająca k. 843-845 oraz protokół rozprawy k. 915v-16).

Opinia biegłego sądowego podlega 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 jest jasna i zrozumiała, wykonana zgodnie ze zleceniem Sądu oraz wystarczająca do wydania rozstrzygnięcia w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa zasługiwały na uwzględnienie w części.

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 W (...) ZOZ w L. obowiązywał w spornym okresie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który zawierał szczegółowe zasady wynagradzania pracowników W (...) według kategorii zaszeregowania.

Godzi się na wstępie zauważyć, co nie było przedmiotem sporu, że zarówno zawód ratownika medycznego, jak i pielęgniarstwa (w tym pielęgniarstwa 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 r., poz. 711).

Równocześnie ich kompetencje, sposób dochodzenia do zawodu – kształcenia został uregulowany w różnych aktach prawnych. Niemniej jednak zarówno ratownik medyczny, jak i pielęgniarstwo 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 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz.U. z 2021 r., poz. 2053 t.j.) 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 pielęgniarstwo systemu lub ratownik medyczny oraz zespoły podstawowe, w skład których wchodzi co najmniej dwie osoby uprawnione do wykonywania medycznych czynności ratunkowych będące pielęgniarstwem 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 r. w sprawie szczegółowego zakresu medycznych czynności ratunkowych, które mogą być podejmowane przez ratownika medycznego (Dz.U. z 2007 r. Nr 4, poz. 33 ze zm.).

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 r. 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 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2021 r. 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 r. 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 r. 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 (Dz. U. z 2021 roku, poz. 479 t.j.).

I tak 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.

I tak 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 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz.U. z 2016 r. poz. 1868 i 2020 oraz z 2017 r. 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 wspomaganie 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 bradyarytmiach, w przypadku pacjentów niestabilnych hemodynamicznie;
- 12) wykonywanie kardiowersji w tachyarytmiach, 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 przeźnej 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: 1) rurki ustno-gardłowej; 2) rurki nosowo-gardłowej; 3) przyrządów nadgłośniowych; 4) konikopunkcji.
6. Odsysanie dróg oddechowych.
7. Podjęcie tlenoterapii czynnej lub wspomaganie 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 bradyarytmiach, w przypadku pacjentów niestabilnych hemodynamicznie.
12. Wykonanie kardiowersji w tachyarytmiach, 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.

Jednocześnie co należy podkreślić 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 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 pielęgniarstwa tj. uczelni prowadzącej kształcenie na kierunku pielęgniarstwo na poziomie 3-letnich studiów I lub II stopnia. Do tego aby spełnić kryterium posiadania specjalizacji pielęgniarstwa 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, jak 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.

Niemniej jednak 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 W (...) w L..

Jak wykazało natomiast przeprowadzone postępowanie dowodowe obie grupy zawodowe pielęgniarki systemu i ratownicy medyczni świadcząc 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 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.

Reasumując powyższe pielęgniarki systemu i ratownicy medyczni świadczący pracę na rzecz pozwanego wykonywali jednakową pracę, do zespołów przydzielani byli zamiennie bez względu na zawód i uprawnienia. Godzi się także

podkreślić, 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.

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.

Paragraf 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 bezpośrednio 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.

Warto podkreślić, 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. Dlatego też Sąd w pkt I zasądził

Jednocześnie Sąd oddalił powództwa w zakresie żądania odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania.

Podkreślić bowiem należy, że 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.

Niewątpliwie w tym miejscu podkreślić należy, że samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej jako jednostki tworzące sektor publiczny (art. 9 pkt 10 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. 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 pielęgniarek/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.

Równocześnie 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 r., poz. 755).

Z tych wszystkich względów należało orzec, jak w sentencji wyroku.