

Sygn. akt V P 10/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2023 r.

Sąd Okręgowy w Kielcach V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>Sędzia Ryszard Sadlik</i>
Protokolant:	<i>starszy sekretarz sądowy Ewa Ludwinek</i>

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 września 2023 r.

sprawy z powództwa (...) Związku Zawodowego (...), Zakładowej Organizacji Związkowej przy Wojewódzkim Szpitalu (...) w K. działającego na rzecz B. G. (1), T. B., J. Ł., E. K., M. P., B. P., A. G..

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) w K.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i ustalenie wysokości wynagrodzenia

oddala powództwo;

zasądza od (...) Związku Zawodowego (...), Zakładowej Organizacji Związkowej przy Wojewódzkim Szpitalu (...) w K. na rzecz Wojewódzkiego Szpitala (...) w K. kwotę 8100 (osiem tysięcy sto) złotych wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów procesu

Sygn. akt V P 10/22

UZASADNIENIE

(...) Związek Zawodowy (...), Zakładowej Organizacji Związkowej przy Wojewódzkim Szpitalu (...) w K. działający na rzecz pracowników: B. G. (1), T. B., J. Ł., E. K., M. P., B. P., A. G. w pozwie przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) w K. domagał się zasądzenia od pozwanego tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu na rzecz : B. G. (1) kwoty w wysokości 18436,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po ostatnim dniu terminu płatności wyznaczonego wezwaniem do zapłaty, tj. 8 marca 2022 roku do dnia zapłaty, na rzecz T. B. kwoty w wysokości 18436,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po ostatnim dniu terminu płatności wyznaczonego wezwaniem do zapłaty, tj. 8 marca 2022 roku do dnia zapłaty, na rzecz J. Ł. kwoty w wysokości 18436,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po ostatnim dniu terminu płatności wyznaczonego wezwaniem do zapłaty, tj. 8 marca 2022 roku do dnia zapłaty, na rzecz E. K. kwoty w wysokości 20.371,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po ostatnim dniu terminu płatności wyznaczonego wezwaniem do zapłaty, tj. 8 marca 2022 roku do dnia zapłaty, na rzecz M. P. kwoty w wysokości 18436,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po ostatnim dniu terminu płatności wyznaczonego wezwaniem do zapłaty, tj. 8 marca 2022 roku do dnia zapłaty, na rzecz B. P. kwoty w wysokości 15.171,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia

następującego po ostatnim dniu terminu płatności wyznaczonego wezwaniem do zapłaty, tj. 8 marca 2022 roku do dnia zapłaty, na rzecz A. G. kwoty w wysokości 14692,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po ostatnim dniu terminu płatności wyznaczonego wezwaniem do zapłaty, tj. 8 marca 2022 roku, na rzecz A. P. kwoty w wysokości 17542,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po ostatnim dniu terminu płatności wyznaczonego wezwaniem do zapłaty, tj. 8 marca 2022 roku do dnia zapłaty.

Na uzasadnienie swojego żądania powód podniósł, iż ww. pracownicy od wielu lat świadczą pracę na rzecz pozwanego na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, będąc zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: pielęgniarki specjalistki oraz pielęgniarki, starszej pielęgniarki na Izbie Przyjęć (...) Centrum (...). Ujęta w pozwie grupa pracowników posiada wykształcenie: średnie, średnie-studium medyczne oraz wyższe-licencjat. Zakres prac i obowiązków pracowników zatrudnionych na ww. stanowiskach jest tożsamy z zakresem prac i obowiązków pozostałych osób zatrudnionych na tożsamych stanowiskach, ale posiadających tytuł zawodowy magister pielęgniarstwa i specjalizację w dziedzinie pielęgniarstwa. Pracodawca zdecydował o istotnym zróżnicowaniu wynagrodzeń za pracę uzyskiwanych przez pracowników na równorzędnych stanowiskach pracy i wykonujących te same obowiązki. Powód podnosił, iż pozwany różnicuje sytuację pracowników oraz innych pracowników nie kierując się obiektywnymi powodami, dokonując nierównego traktowania stanowiącego przejaw dyskryminacji. Pracownicy świadczą pracę u pozwanego przez wiele lat, czego dowodem jest choćby wysokość przyznanych pracownikom dodatków stażowych. Jedynym kryterium zaistniałej dyferencjacji w sferze wynagrodzeń zasadniczych stało się posiadane wykształcenie pomimo iż wszyscy świadczyli jednakową pracę, posiadali porównywalne kwalifikacje, uprawnienia, a zwłaszcza zakres powierzonych obowiązków. Dokonane przez pozwanego naruszenie i ignorancja wyżej wymienionych przepisów spowodowała nieuzasadnioną dyferencjację uprawnień płacowych pracowników, zatrudnionych przez pozwanego na takim samym stanowisku, powodując nierówne traktowanie pracowników, skutkujące wypłatą znacznie niższych miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych i jego pochodnych (tj. dodatku stażowego, premii) dla (...). Działania te spowodowały także wystąpienie u pracowników poczucia krzywdy z powodu niesprawiedliwych kryteriów wynagradzania grupy pielęgniarek/położnych w starszym wieku, które nie miały możliwości i potrzeby zdobycia tytułu zawodowego magistra lub specjalisty pielęgniarstwa/położnictwa, bowiem ten typ kształcenia nie był w przeszłości wymagany. Na kwoty odszkodowania dochodzone od pozwanego składają się sumy w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy sumą łączną miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych (w tym dodatków stażowych) wypłaconych pracownikom w okresie od lipca 2021 roku do lutego 2022 r. a sumą łączną należnych miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych oraz dodatków stażowych za okres od lipca 2021 roku do lutego 2022 roku.

W konkluzji do roszczeń zgłoszonych w pkt I. pozwu, biorąc za podstawę art. 18 § 1-3 Kodeksu pracy w ocenie strony powodowej zachodzi niewątpliwa konieczność zastąpienia nieważnych postanowień umów o pracę pracowników w części dotyczącej określenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i ich ukształtowania na poziomie 5.478,00 zł.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego postępowania według norm przepisanych. Pozwany podniósł, że wynagrodzenie zasadnicze powodów zostało ukształtowane ściśle w oparciu o brzmienie ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, która wprowadziła zróżnicowanie współczynników pracy dla grup zawodowych w tym pielęgniarek. Wskazano, iż grupa zawodowa pielęgniarek i położnych oczekuje dokonywania przez pracodawcę zmiany angaży na skutek podwyższania kwalifikacji zawodowych, zdobywania kolejnych tytułów, w tym tytułu magistra pielęgniarstwa. W tym zakresie pozwany pracodawcą zawarł w dniu 26 maja 2021 roku z powodową organizacją związkową porozumienie w którym zgodził się, na dokonywanie zmian w angażach pielęgniarek i położnych kwalifikując ich do wyższej kategorii zaszeręgowania według ustawy z 8 czerwca 2017 r., z uwagi na podniesienie kwalifikacji ponad wynikające z przepisów prawa wymogi. Strona powodowa twierdziła, że podnoszenie kwalifikacji, nawet dokonywane z własnej inicjatywy pracownika, bez polecenia, a często nawet bez wiedzy pracodawcy, które skutkuje uzyskaniem kwalifikacji wyższych niż wymagane na danym stanowisku, winno skutkować podniesieniem pracownikowi wynagrodzenia. Następnie strona powodowa

występuje z niniejszym pozwem, wskazując, że domaga się podwyższenia wynagrodzeń dla pracowników, którzy nie mają tychże kwalifikacji, wyłącznie na tej podstawie, że wykonują u pracodawcy ten sam zawód. Tym samym żąda, by pracodawca płacił wszystkim za podniesione kwalifikacje, jak również w braku tych kwalifikacji, co stanowi wzajemną sprzeczność. Skoro bowiem strona powodowa żąda zmiany angaży osób podnoszących kwalifikacje, to nieuprawnione jest oczekiwanie tożsamej w skutkach finansowych zmiany tych angaży dla osób, które kwalifikacji nie podniosły, z powołaniem się na okoliczność, iż wykonują tę samą pracę w ten sam sposób, ponieważ, m.in., mają takie same zakresy obowiązków.

Pozwany wskazał ponadto, iż podział na poszczególne kategorie pracowników, które kwalifikują do współczynników określających wysokość wzrostu wynagrodzenia, został dokonany według kwalifikacji wymaganych a nie posiadanych przez pracownika. Na stanowisku pielęgniarka mogła zatem zostać zatrudniona osoba bez wykształcenia wyższego - tytułu magistra na kierunku pielęgniarstwo i osoba ta musiała wykonywać te same obowiązki, które realizuje osoba z tytułem magister pielęgniarstwa, zatrudniona na stanowisku tożsamym, ale jednocześnie inna będzie ścieżka zawodowa awansu na stanowisko starszej pielęgniarki, albowiem ustawodawca wówczas premiuje wyższe wykształcenie kierunkowe, jak również wzrost wynagrodzenia w oparciu o współczynniki korygujące w ramach ustawy płacowej, gdzie także ustawodawca wyraźnie kwalifikuje do wyższego współczynnika pracowników z tytułem magistra na kierunku pielęgniarstwo.

Ponadto pozwany pracodawca podniósł, iż jako pracodawca nie może być niejako karany za to, że w ramach swojej polityki płacowej stosuje różnicujące kryterium wynagradzania, jeżeli kryterium to wynika wprost z przepisów prawa a zatem w istocie za stosowanie powszechnie obowiązującego prawa. Różnica w kwalifikacjach nie zawsze znajduje wprost odzwierciedlenie w zakresach obowiązków, nie oznacza, że dochodzi do dyskryminacji pracownika, który z uwagi na posiadane kwalifikacje (dozwolone przez prawo kryterium różnicowania płac) wykonuje swoją pracę inaczej, albowiem z ich wykorzystaniem, podczas gdy inny pracownik takich kwalifikacji nie posiada. Względem grupy zawodowej pielęgniarek i położnych, które na dzień pierwszej regulacji płacowej, dokonywanej w oparciu o ustawę z 8 czerwca 2017 r., posiadały kwalifikacje wyższe niż wymagane na danym stanowisku, zastosował zakwalifikowanie do kategorii, która odpowiadała ich kwalifikacjom, jednak od tego czasu nie wymagał podwyższania kwalifikacji przez kolejne pielęgniarki i położne, nie kierował ich na studia, kursy czy szkolenia, albowiem posiadał w swych zasobach taką liczbę pielęgniarek i położnych o takich kwalifikacjach, która była wystarczająca do spełnienia wymogów NFZ i z tych względów nie zmieniał angaży osobom podnoszącym kwalifikacje ponad te wymagane przez przepisy prawa.

W toku postępowania w piśmie procesowym z dnia 5 października 2022 roku strona powodowa rozszerzyła powództwo w ten sposób, że wniosła o zasądzenie wyższych kwoty wynagrodzenia wskazując na zmianę obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. G. (2) urodzona w dniu (...), jest zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy od dnia 1 października 1990 roku na stanowisku starszej pielęgniarki na Izbie Przyjęć (...) Centrum (...). Legitymuje się wykształceniem wyższym –licencjat pielęgniarstwa. Od dnia 1 lipca 2021 roku otrzymuje ona wynagrodzenia zasadnicze w wysokości 4186,00 zł miesięcznie.

Powódka E. K. urodzona w dniu (...), jest zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy od dnia 1 lipca 1990 roku na stanowisku pielęgniarki na Izbie Przyjęć (...) Centrum (...). Legitymuje się wykształceniem wyższym licencjat pielęgniarstwa. Od dnia 1 października 2021 roku otrzymuje ona wynagrodzenia zasadnicze w wysokości 4000,00 zł miesięcznie.

Powódka J. Ł. urodzona w dniu (...), jest zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy od dnia 1 lipca 1990 roku na stanowisku specjalista pielęgniarka na Izbie Przyjęć (...) Centrum (...). Legitymuje się wykształceniem wyższym mgr opieki paliatywnej. Od dnia 1 października 2021 roku otrzymuje ona wynagrodzenia zasadnicze w wysokości 4186,00 zł miesięcznie.

Powódka M. P. urodzona w dniu (...), jest zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy od dnia 1 września 1984 roku na stanowisku pielęgniarki specjalistki na Izbie Przyjęć (...) Centrum (...). Legitymuje się wykształceniem średnim. Od dnia 1 października 2021 roku otrzymuje ona wynagrodzenia zasadnicze w wysokości 4186,00 zł miesięcznie.

Powódka B. P. urodzona w dniu (...), jest zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy od dnia 1 września 1984 roku na stanowisku pielęgniarki na Izbie Przyjęć Ogólna (...) Centrum (...). Legitymuje się wykształceniem średnim zawodowym – specjalista pielęgniarstwa. Od dnia 1 marca 2020- roku otrzymuje ona wynagrodzenia zasadnicze w wysokości 4500,00 zł miesięcznie.

Powódka T. B. urodzona w dniu (...), jest zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy od dnia 1 września 1987 roku na stanowisku starszej pielęgniarki na Izbie Przyjęć Ogólna (...) Centrum (...). Legitymuje się wykształceniem wyższym –licencjat pielęgniarstwa, nie posiada specjalizacji. Od dnia 1 marca 2020- roku otrzymuje ona wynagrodzenia zasadnicze w wysokości 4186,00 zł miesięcznie. T

Powódka A. G. urodzona w dniu (...), jest zatrudniona w pozwanym zakładzie pracy od dnia 1 września 1987 roku na stanowisku starszej pielęgniarki na Izbie Przyjęć Ogólna (...) Centrum (...). Legitymuje się wykształceniem średnim-specjalista pielęgniarstwa. Od dnia 1 lipca 2019 roku otrzymuje ona wynagrodzenia zasadnicze w wysokości 2273,00 zł miesięcznie. Obecnie pełni funkcję zastępcy Przewodniczącej Zakładowej Organizacji Związkowej (...) Związku Zawodowego (...) przy Wojewódzkim Szpitalu (...) w K..

Pozwany pracodawcą zawarł w dniu 26 maja 2021 roku z powodową organizacją związkową porozumienie w którym zgodził się, na dokonywanie zmian w angażach pielęgniarek i położnych kwalifikując ich do wyższej kategorii zaszerogowania według ustawy z dnia 8 czerwca 2017 roku o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1801) z uwagi na podniesienie kwalifikacji ponad wynikające z przepisów prawa wymogi.

W Izbie Przyjęć (...) Centrum (...) w K. zatrudnionych jest 23 pielęgniarek o różnym wieku i o różnym stażu. Pielęgniarki posiadają różny zakres swoich obowiązków, wyższe kompetencje posiadają osoby z wyższym wykształceniem i specjalizacją. Spośród nich 5 pielęgniarek ukończyło specjalizację pediatryczną. Pracują w 12 godzinnym systemie pracy. Stanowiska pielęgniarek na izbie przyjęć to: starsza pielęgniarka, specjalista pielęgniarka, pielęgniarka koordynująca. A. R. sprawuje funkcję pielęgniarki koordynującej, która układa grafiki pracy kierując się posiadanymi przez pielęgniarki uprawnieniami do szczepienia, starając się mieć na dyżurze przynajmniej jedną pielęgniarkę posiadającą kurs szczepień, natomiast przy doborze pielęgniarek do trudniejszych zadań bierze pod uwagę przede wszystkim predyspozycje, wiedzę umiejętnościami danej osoby. Od tych pracownic, które posiadają specjalizację oraz studia wymaga większej odpowiedzialności oraz są one kierowane do cięższych przypadków. Zwykle na dyżurze są 3 pielęgniarki, czasami na dyżurze są 3 pielęgniarki, które nie posiadają specjalizacji. Na Izbie Przyjęć wymagane są specjalizacje ratownictwa medycznego.

Pielęgniarki pracujące na Izbie Przyjęć pracują z różnymi lekarzami. Przydzielenie pielęgniarki do danego gabinetu -lekarza odbywa się według grafiku i jest zmienne. Zlecenia lekarskie są takie same dla wszystkich pielęgniarek. Do obowiązków pielęgniarek należy wykonywanie czynności w zależności od stanu pacjenta, dokonywanie wstępnej oceny pacjenta i ich segregacja, pomiar temperatury, tętna, ciśnienia, saturacji, ocena stanu pacjenta, współuczestniczenie przy zabiegach ortopedycznych i chirurgicznych, podawanie leków, płynów, dokonywanie wpisów i kompletowanie dokumentacji medycznej pacjentów, przeprowadzanie wywiadu z rodzicami, dokonywanie pomiarów u pacjentów, prowadzenie lub zawożenie pacjenta na wyznaczony mu oddział szpitala, obsługa sprzętu do dializy, pobieranie krwi. W trakcie wykonywania swych obowiązków od pielęgniarek wymagane jest przestrzeganie konkretnych procedur medycznych. Te same zalecenia lekarskie są wydawane dla wszystkich pielęgniarek niezależnie od tego jakie mają wykształcenie. Na Izbie Przyjęć zatrudnione są pielęgniarki, które samodzielnie wykonują czynności, np. podają leki przeciwgorączkowe. Wszystkie pielęgniarki pracują na tym samym sprzęcie i w tym samym miejscu.

Zawód pielęgniarstwa jest samodzielnym zawodem medycznym. Posiadanie specjalizacji wiąże się z wyższymi kompetencjami, wpływa na świadomość wykonywanej przez pielęgniarki pracy, na wyższą jakość świadczonych przez nie usług. Pielęgniarki, które mają wyższe wykształcenie i specjalizację mogą prowadzić edukację, rozmawiają z rodzicami dzieci. Jednocześnie od takich pracowników wymaga się większej staranności, kultury osobistej, podejścia do pacjenta, wykonywania procedur a ponadto osoby te ocenia się według surowszych kryteriów. Posiadanie wyższego wykształcenia, ukończenie specjalizacji wpływa na zakres obowiązków i uprawnień, gdyż osoba taka może wykonywać czynności, których nie może wykonać pielęgniarka która specjalizacji nie posiada. Te same czynności mogą wykonywać pielęgniarki, które mają ukończony kurs i te które posiadają specjalizację. W związku z posiadaniem różnych specjalizacji wynikają różne dodatkowe uprawnienia: np. mogą intubować.

Prawo do wykonywania zawodu pielęgniarstwa nabywa się po odbyciu studiów licencjackich. Specjalista pielęgniarstwa może to być osoba z dowolnym wykształceniem jednakże musi posiadać specjalizację. W przypadku pielęgniarstwa specjalizacja trwa 2 lata i kończy się egzaminem państwowym. Pozwany pracodawca nie kierujemy pielęgniarstwa na specjalizację. Pielęgniarka we własnym zakresie opłaca specjalizację. Specjalizacja obejmuje kształcenie podyplomowe. Specjalizacja to kolejna możliwość dokończenia pielęgniarstwa i jest przeznaczona dla osób, które mają co najmniej licencjat, lub które mają wykształcenie średnie. Specjalizacja pozwala na pogłębienie wiedzy, daje dodatkowe kompetencje, nowe umiejętności wynikające z rozwoju medycyny. Przystępując do specjalizacji należy legitymować doświadczeniem zawodowym. Istnieje potrzeba ciągłego doskonalenia Pielęgniarka, która uzyskała specjalizację ma nową wiedzę i nowe umiejętności, zdolność analizowania, które znajdują wykorzystanie w praktyce podczas wykonywania bieżących obowiązków służbowych. Obecnie w pracy na stanowisku pielęgniarstwa nie jest wymagane posiadanie tytułu magistra oraz specjalizacji. Starsza pielęgniarka, może podać leki przeciwbólowe, przeciwgorączkowe. Pielęgniarki po specjalizacji mogą podawać większy zakres leków. Pielęgniarka bez specjalizacji wykonuje ekg, natomiast pielęgniarka ze specjalizacją jest uprawniona także do wykonywania ekg z teletransmisją.

Kursy kwalifikacyjne trwają do pół roku i umożliwiają nabycie kompetencji w danym zakresie i przede wszystkim przygotowują do umiejętności technicznych.

Pielęgniarki zatrudnione w pozwanej placówce podnoszą swoje kwalifikacje i posiadaną już wiedzę dokończając się na bieżąco poprzez uczestnictwo w wykładach, sympozjach, kursach dokończających oraz szkoleniach wewnątrz oddziałowych w zakresie stosowania nowych technik medycznych, interpretacji wyników, podejmowania właściwych decyzji leczniczych, terapeutycznych.

Specjalizacja i inne formy kształcenia pielęgniarstwa wpływają na jakości i efektywność świadczonej pracy oraz samodzielność w podejmowaniu decyzji, a w konsekwencji na prawidłowe wykonywanie zleceń lekarskich i wypełnianie funkcji terapeutycznych. Ponadto przyczyniają się do większej samodzielności zawodowej oraz zwiększają indywidualną odpowiedzialność za proces pielęgnowania i opieki nad pacjentem. Pielęgniarka która ma większy zakres obowiązków ma też większy zakres odpowiedzialności. Pielęgniarka legitymująca się ukończeniem specjalizacji ponosi większą odpowiedzialność za stan pacjenta, za proces leczenia i pielęgnowania. Zadaniem pielęgniarstwa jest podanie leku i świadomy udział w leczeniu. Kształcenie zapewnia większą jakość leczenia i pielęgnowania. Pielęgniarka ma prawo odmówić wykonania zlecenia lekarskiego, jeżeli uzna, że może ono zagrażać życiu pacjenta. Pielęgniarka może zwrócić uwagę lekarzowi o zauważonym błędzie w zleceniu.

Pozwany pracodawca w stosunku do pielęgniarstwa zatrudnionych w Izbie Przyjęć nie wywierał sugestii, jak również poleceń w zakresie podnoszenia kwalifikacji lub podejmowania studiów.

Dyrektor Wojewódzkim Szpitalu (...) w K. w dniu 12 lipca 2022 roku wydał Zarządzenie wewnętrzne nr (...) w związku niezawarciem z zakładowymi organizacjami zawodowymi porozumienia. Zgodnie z § 1 Zarządzenia: ustala się zasady podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownikom zatrudnionym w (...) w K., pracodawca zapewnia minimalną wysokość wynagrodzeń dla grup zawodowych wymienionych w treści załącznika do Ustawy z dnia 26 maja 2022r., według wskazanych tam wysokości współczynników pracy. Pracodawca kwalifikuje danego pracownika do określonej grupy zawodowej według kwalifikacji wymaganych przez pracodawcę jak i jego potrzeb

związanych z zabezpieczeniem ciągłości udzielanych świadczeń w pomociu leczniczym. Pracodawca indywidualnie określa jakich kwalifikacji wymaga od danego pracownika na danym stanowisku pracy. Jak wskazano, na dzień wydania Zarządzenia, pracodawca nie posiada wiążących inf. przekazanych od płatnika świadczeń jak i również przez Agencję Oceny Technologii Medycznych i Taryfikacji, jak i innych organów centralnych, dotyczących wysokości i sposobu pokrycia nakładów koniecznych na wzrost wynagrodzeń pracowników podmiotu leczniczego. Zgodnie z § 2 Zarządzenia, względem pozostałych pracowników nie ujętych w treści z a do przedmiotowej ustawy, wzrost wynagrodzenia nastąpi w wysokości odpowiadającej adekwatnemu średniemu wzrostowi wynagrodzeń w (...) po wejściu w życie ustawy z dnia 26 maja 2022 roku w granicach wynikających z przeznaczonych na ten cel kwot uzyskanych od płatnika świadczeń gwarantowanych, do wysokości kwoty przeznaczonej na ten cel, pomniejszonych o poziom inflacji związany z działalnością szpoz. Wyliczenie średniego wzrostu wynagrodzeń po wejściu w życie ustawy, dokona Główny Księgowy (...) w oparciu o w/w inf. oraz przy uwzględnieniu treści inf. otrzymanych od płatnika świadczeń w zakresie wskazania wysokości i sposobu pokrycia wzrostu wynagrodzeń w podmiocie leczniczym. Dyrektor podejmie dalsze decyzje w sprawie wzrostu wynagrodzenia poprzez wydanie kolejnych Zarządzeń wewnętrznych i dokonanie zmian w dokumentacji pracowniczych. Podwyższenie wynagrodzenia dla grupy określonej w S2 Zarządzenia, nastąpi według zasad ogólnych wynikających z KP gwarantując równość traktowania w zatrudnieniu poprzez uwzględnienie rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, ilości i jakości świadczonej pracy. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, podwyższenie wynagrodzenia przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu. W przypadku braku otrzymania przez pracodawcę dokumentów potwierdzających wysokość środków przekazywanych przez płatnika świadczeń w czasie zapewniającym odpowiednie przygotowania stosowanych dokumentów, pracodawca zobowiązuje się względem pracowników określonych w ust. 1 do dokonania wyrównań wzrostu wynagrodzenia w kolejnych miesiącach. Zgodnie z § 3 Zarządzenia, wyliczenie wynagrodzenia zasadniczego zostanie dokonane wg stanu wynagrodzenia zasadniczego na dzień 1 lipca 2022r.

Zarządzeniem wewnętrznym nr (...) z dnia 28 lipca 2022 roku, Dyrektor WSzZ w K. zmienił treść §2 Zarządzenia nr (...). W ten sposób pracodawca ustalił procentowy wzrost wynagrodzenia zasadniczego w grupach zawodowych, tj. 10% dla wyższej kadry zarządzającej, 15% dla stanowisk podległych dyrektorom, kierownikom i z-ca komórek organizacyjnych, 20% dla pozostałych pracowników. Zarządzenie nr (...) przewiduje możliwość zwiększenia procentowego wzrostu wynagrodzenia zasadniczego dla wyższego kierownictwa, kierowników i zastępców komórek organizacyjnych w indywidualnych przypadkach. Przewiduje także odstępstwo od zasady określonej w §2 ust. przedmiotowego zarządzenia w indywidualnych sytuacjach na podstawie umotywowanej propozycji kierownika komórki organizacyjnej, przy założeniu przesłanego wskazanych w ustawie z dnia 26.05.2022r. Zgodnie z zarządzeniem łączna wysokości wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika powinna odpowiadać adekwatnemu średniemu wzrostowi wynagrodzenia w WSzZ K. od 1 lipca 2021 roku do 1 lipca 2022 roku. Zarządzenie ma zastosowanie począwszy od wynagrodzeń należnych pracownikom Wojewódzkiego Szpitala (...) w K. od lipca 2022 roku.

Aktualnie pozwany pracodawca dokonał zaszeregowania pracowników w grupie zawodowej, do której należą powódki, do określonej kategorii zaszeregowania wg ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w podmiotach leczniczych – grupa 5, współczynnik: 1,02, z wynagrodzeniem w wysokości: 5775,78 zł;

W Wojewódzkim Szpitalu (...) w K. jest zatrudnionych 1140 pielęgniarek i położnych. Przed 1 lipca 2022 roku pielęgniarka specjalista miała wynagrodzenie w wysokości 5478 zł, zaś starsza pielęgniarka w wysokości 4186 zł. Po 1 lipca 2022 roku pielęgniarka specjalista miała wynagrodzenie w wysokości 5776 zł, natomiast starsza pielęgniarka w wysokości 5323 zł. Przed 1 lipca 2022 roku wynagrodzenie pielęgniarki ze średnim wykształceniem wynosiło kwotę 3772 zł, a z wyższym wykształceniem i specjalizacją w kwotę 5478 zł. Od 1 lipca 2022 roku wynagrodzenie pielęgniarki ze średnim wynosiło kwotę 5323 zł., zaś z wyższym wykształceniem kwotę 5776 zł. Wynagrodzenie w wysokości 5776 zł otrzymują pielęgniarki, które mają specjalizację bez względu na to, czy mają wyższe wykształcenie. Po 1 lipca 2022 roku w zakresie wysokości wynagrodzenia wyższe wykształcenie nie jest dodatkowo premiuwane.

Wynagrodzenie zasadnicze od 1 lipca 2022 roku do 31 sierpnia 2022 roku wynosiło w przypadku T. B., B. G. (1), E. K., J. B. kwotę 5323,00 zł natomiast w przypadku A. G., B. P., M. P. kwotę 5776,00 zł.

Pracownice przedprocesowymi wezwaniami do zapłaty z dnia 28 lutego 2022 r. zwróciły się do pozwanego o wypłatę kwot stanowiących różnicę między wypłaconym a należnym wynagrodzeniem za pracę .

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie następujących dowodów: akt osobowych powodów oraz akt osobowych pozostałych pracowników pozwanego Szpitala, pisma pozwanego do pracowników dotyczące zmiany wysokości wynagrodzenia z dnia 9 sierpnia 2021 r. k. 63-70, pisma Prezesa Naczelnej Izby (...) z dnia 15 lipca 2021 r. (Znak: (...).015.277.2021.MT) do Ministra Zdrowia k. 72-74, pisma Ministerstwa Zdrowia z dnia 21 lipca 2021 r. Znak: SW.022.171.2021.MM), stanowiące odpowiedź na pismo Prezesa Naczelnej Izby (...) z dnia 15 lipca 2021 r. k. 76-79, odpowiedź Głównego Inspektora Pracy z dnia 18 października 2021 r. (Znak: (...). (...), (...).082.13.2021.2) na pismo Przewodniczącej (...) Związku Zawodowego (...) k. 80-89, odpowiedz Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu w K. z dnia 19 stycznia 2022 roku na zapytanie Zakładowej Organizacji Związkowej k. 91- 94, pisma Zakładowej Organizacji Związkowej z dnia 25 października 2021 roku wraz z Protokołem ze spotkania z dnia 25 października 2021 roku k. 96-103, wezwania do zapłaty z dnia 28 lutego 2022 roku k. 109-124, porozumienie zawarte z Zakładową Organizacją Związkową z dnia 26 maja 2021 roku k. 153-154; zarządzenie wewnętrzne nr (...) Dyrektora Wojewódzkiego szpitala (...) w K. z dnia 12 lipca 2022 roku k. 198-199, listy płac pracowników za okres od 1 marca 2022 roku do 31 sierpnia 2022 roku k. 200-237, pisma Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu w K. z dnia 16 sierpnia 2022 roku k. 242-244, protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu w K. z dnia 3 października 2022 roku k. -247-253, zeznań świadków A. R. k. 271-273, M. B. k. 329v-331, K. B. k. 331-332, M. K. k. 332v-33v, E. M. k. 333v-335, zeznań B. G. (1) k. 373-375, T. B. k. 375-376v, A. G. k. 376v-378v, J. Ł. k. 378v-379v, E. K. k. 379v- 380v, B. P. k. 417v-419v, M. P. k. 419v-421, A. D. k. 421v-424, B. S. k. 424-425, 484-487.

Sąd zważył, co następuje

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż przedmiotem sporu była, kwestia czy pozwany pracodawca dokonując zaszeregowania zawodowego personelu pielęgniarskiego Izby Przyjęć (...) Centrum (...) w K. w oparciu o obecnie obowiązujące przepisy, w tym w szczególności zgodnie z ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą z dnia 26 maja 2022 r. (Dz. U. 2022 roku, poz.1352) dopuścił się naruszenia zasady dyskryminacji pracowników w zatrudnieniu wynikającej art. 18^{3c} §1 k.p. kodeksu pracy.

Podstawę prawną żądania strony powodowej zawierają przepisy dotyczące naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. W razie umieszczenia w umowie o pracę postanowienia sprzecznego z art. 11² k.p., następują skutki określone w art. 18 § 3 k.p., czyli postanowienia umowy naruszające zasadę równego traktowania są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p., pracownik może domagać się przyznania uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę przez podwyższenie świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej.

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

Konkretyzację ogólnej zasady równego traktowania w zatrudnieniu z art. 11² k.p. stanowią normy uregulowane w art. 18^{3a} k.p. i następujących.

W myśl 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, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1, zaś dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (art. 18^{3a} § 2 i 3 k.p.). Ustawodawca wskazał, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie 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 (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). Ustawodawca wyodrębnił przy tym jako szczególną sytuację dyskryminację płacową, wskazując w art. 18^{3c} k.p., że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). Wynagrodzenie w rozumieniu tego przepisu 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).

Co do samej zasady w świetle obowiązujących przepisów samo różnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na tożsamy stanowiskach nie jest niedopuszczalne. Już z art. 18^{3c} k.p. wynika, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia nie tylko za pracę o „jednakowej wartości” (tj. za pracę taką samą pod względem faktycznych obowiązków i obciążenia nimi), lecz także za pracę „jednakową” (tj. za pracę tożsamą pod względem sposobu i obiektywnej jakości jej wykonania i tym samym przydatności dla pracodawcy). Jak wskazuje art. 18^{3c} k.p., 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. Prace jednakowe to z kolei prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ich ilości i jakości. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.03.2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013/3-4/33).

Sama zatem redakcja powołanego przepisu wskazuje, że istnieją dopuszczalne przyczyny dyferencjacji sytuacji płacowej pracowników – są nimi rodzaj wykonywanej pracy oraz jej jakość (wartość). Wykładnia przepisów o dyskryminacji płacowej powinna być dokonywana w kontekście art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. Także i ten przepis wskazuje szereg kryteriów umożliwiających zróżnicowanie płac w ramach jednego zakładu pracy. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie wynagrodzenia również z innych przyczyn, niż wskazane w przytoczonych przepisach, o ile wynika to z uzasadnionej potrzeby i jest motywowane obiektywnymi względami, niesprzecznymi z zasadami współżycia społecznego i przepisami prawa pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się przy tym, że pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (por. wyrok z 15 września 2006r., I PK 97/06, OSNP 2007/17-18/251). Pracownik ma również obowiązek wskazać przyczynę nierównego traktowania go – skoro bowiem przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji, to pracownik zarzucający pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008r., II PK 27/08, OSNP 2010/3-4/41, podobnie wyrok z 2 października 2012r., II PK 82/12, Lex nr 1243029). Dopiero spełnienie tych wymogów powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania, że jego działania nie miały charakteru dyskryminacyjnego.

W judykaturze przyjmuje się, że prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także – ilości i jakości (por. wyrok SN 18.9.2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010, Nr 3–4, poz. 41). Stanowisko pracy może stanowić kryterium porównawcze w ramach ustalania "jednakowej pracy", ale nie jest ono wyłączne. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą się bowiem różnić co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p.

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

Nie bez znaczenia pozostaje również stopień zróżnicowania wynagrodzeń wobec pracowników wykonujących tożsamą pracę. Przyjmuje się bowiem, że nieznaczne dyferencjacje w wynagrodzeniu pracowników, będące wynikiem oceny jakości ich pracy przez przełożonego, nie powinny być, co do zasady, uważane za naruszające zasadę równego traktowania, określoną w art. 18^{3a} § 1 k.p. i art. 18^{3c} k.p. Zarzut naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu należy uznać za uzasadniony dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie danej osoby dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych osób wykonujących pracę jednakową lub pracę o jednakowej wartości (por. wyrok SN z 9.5.2014 r., I PK 276/13, L.; wyrok SN z 12.1.2010 r.; I PK 138/09, L.).

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

Dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich różnicowanie ze względu na odrębności, które ten przepis wymienia, a które nie powinny i nie mogą być przyczyną odmiennego traktowania. Tak rozumiana zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup ze względów prawnie uznanych za dyskryminujące. Ponadto zasada równych

praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę stosownie do art. 78 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy .

Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Ilość i jakość świadczonej pracy są w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia. Stanowią one dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl art. 3 ust. 3 Konwencji nr 100 (...) Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, przyjętej w G. dnia 29 czerwca 1951 r. (Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 238), akceptowane również w judykaturze (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 40/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 76 i z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, LEX nr 302305).” wyrok SN z 7.03.2012 r., II PK 161/11, OSNP 2013, nr 3-4, poz. 33.

Pracodawca nie może być niejako karany za to, że w ramach swojej polityki płacowej stosuje różnicujące kryterium wynagradzania, jeżeli kryterium to wynika w istocie ze stosowanie powszechnie obowiązującego prawa. Jednocześnie należy stanowczo podkreślić, że sama okoliczność, iż różnica w kwalifikacjach nie zawsze znajduje wprost odzwierciedlenie w zakresach obowiązków, nie oznacza, że dochodzi do dyskryminacji pracownika, który z uwagi na posiadane kwalifikacje (dozwolone przez prawo kryterium różnicowania płac) wykonuje swoją pracę inaczej, albowiem z ich wykorzystaniem, podczas gdy inny pracownik takich kwalifikacji nie posiada.

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy należy zauważyć, iż strona powodowa wywodząc swoje roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu zobowiązana była wykazać, że pracodawca dopuścił się wobec objętych pozwem pielęgniarek nierównego traktowania o charakterze dyskryminacji, czyli nierównego traktowania z jednej z przyczyn wymienionych w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p.

Bezspornym pozostaje, że pracodawca względem grupy zawodowej pielęgniarek i położnych, które na dzień pierwszej regulacji płacowej, dokonywanej w oparciu o ustawę z 8 czerwca 2017 roku, posiadały kwalifikacje wyższe niż wymagane na danym stanowisku, zastosował zakwalifikowanie do kategorii, która odpowiadała ich kwalifikacjom, jednak od tego czasu nie wymagał podwyższania kwalifikacji przez kolejne pielęgniarki i położne, nie kierował ich na studia, kursy czy szkolenia, albowiem posiadał w swych zasobach taką liczbę pielęgniarek i położnych o takich kwalifikacjach, która była wystarczająca do spełnienia wymogów NFZ i z tych względów nie zmieniał angaży osobom podnoszącym kwalifikacje ponad te wymagane przez przepisy prawa.

Artykuł 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 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 i różnic w wykonywaniu pracy .

Jak wskazuje się w orzecznictwie, różnicowanie wynagrodzenia ze względu na kwalifikacje nie stanowi dyskryminacji płacowej. A wręcz przeciwnie brak zróżnicowania wynagrodzenia dla osób legitymujących się wyższym wykształceniem, a więc i doświadczeniem może stanowić przejaw dyskryminacji (podobny pogląd wyraziła prof. Barbara Wagner, Komentarz do Kodeksu Pracy do art. 78 k.p. i następne) przepisy wspólnotowe, podobnie jak prawo krajowe, zakazują zróżnicowania wynagrodzenia pracowników tylko wówczas, gdyby następowałyby to w oparciu o niedozwolone kryteria. Do kryteriów tych nie należą z całą pewnością kwalifikacje zawodowe. (...) za dyskryminowanego można uznać tylko takiego pracownika, który wykonując pracę jednakową lub jednakowej

wartości ma wynagrodzenie ukształtowane na niższym poziomie niż inny pracownik, jeżeli ta różnica wynika z jednej lub kilku przyczyn, o których mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p. W związku z powyższym ustalenie, czy zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia pracowników narusza przepis art. 18^{3c} k.p. wymaga ustalenia, czy przyczyną tego zróżnicowania było jedno z kryteriów niedozwolonych, wymienionych w art. 18^{3a} k.p. Ten zaś stanowi, iż pracownicy powinni być równo traktowani, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wprawdzie lista kryteriów niedozwolonych ma charakter otwarty, jednak w orzecznictwie kryterium kwalifikacji pracowników nie zostało nigdy wymienione jako niedozwolone. Zgodnie z linią orzecniczą zapoczątkowaną przez wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lipca 2012 r. (sygn. akt: II PK 282/2011) z zasady ustanowionej w przepisie art. 18^{3c} k.p. wynika, że prawo do jednakowego wynagrodzenia mają tylko ci pracownicy, którzy wykonują pracę jednakową bądź pracę o jednakowej wartości. Oznacza to zatem jednocześnie, że w przypadku, gdy praca wykonywana przez pracowników nie ma tych cech - ich wynagrodzenie może się różnić. Wśród innych kryteriów różnicowania wymienionych w k.p. można także wskazać rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje wymagane do jej wykonywania, a także ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 1 k.p.).

Wskazać należało, iż roszczenia opierały się na twierdzeniu, że pozwany pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu poprzez wynagradzanie w sposób zróżnicowany pracowników wykonujących taką samą pracę. Powodowa Organizacja (...) wskazując na naruszenie zasad równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, domagała się podwyższenia wynagrodzeń dla pracowników, którzy nie mają wyższych niż wymagane na danym stanowisku kwalifikacji, argumentując iż wskazane w pozwie pracownice wykonują u pracodawcy ten sam zawód pielęgniarki, wykonują tę samą pracę w ten sam sposób i mają takie same zakresy obowiązków. Zrównanie wysokości wynagrodzeń wśród grupy zawodowej pielęgniarek zmierzać ma do spłaszczenia poziomu wynagradzania w poszczególnych grupach zaszeregowania.

Jak zatem wynika z powyższego zamiarem strony powodowej jest dodatkowe zwiększenie wynagrodzeń pielęgniarek z pominięciem ustawowego kryterium kwalifikacji do poszczególnych kategorii zaszeregowania, na skutek przyjęcia koncepcji, że wszyscy w danej grupie zawodowej mają otrzymywać jednakowe wynagrodzenie z związku z tym, że mają tożsamy zakres obowiązków i wykonują jednakową pracę.

Natomiast strona pozwana wskazywała, iż o ile uzasadnione mogło być żądanie zmiany angaży osób podnoszących kwalifikacje, to jako nieuprawnione należy określić oczekiwanie tożsamej w skutkach finansowych zmiany tych angaży dla osób, które kwalifikacji nie podniosły. Podnosił, iż po wejściu w życie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, określił sposób wynagradzania w poszczególnych grupach zawodowych w sposób ściśle odpowiadający kryteriom określonym w powołanej ustawie. Tym samym, dokonując zmian w wynagrodzeniu pracowników, pozwany szpital kierował się kryteriami, które sam ustawodawca uznał za relewantne z punktu widzenia skutków finansowych.

Należy też podkreślić, iż w dniu 26 maja 2021 roku pomiędzy pozwanym szpitalem a powodową Organizacją (...), doszło do zawarcia porozumienia w którym powodowa Organizacja (...) zgodziła się, by pozwany pracodawca dokonywał zmian w angażach pielęgniarek i położnych, kwalifikując ich do wyższej kategorii zaszeregowania według ustawy z 8 czerwca 2017 r., z uwagi na podniesienie kwalifikacji ponad wynikające z przepisów prawa wymogi. Natomiast obecnie twierdzi, że narusza to zasady równego traktowania pracowników.

W Wojewódzkim Szpitalu (...) zatrudnionych jest ponad 1100 pielęgniarek i położnych, z których wiele posiada kwalifikacje wyższe względem wymaganych przez ustawodawcę na danym stanowisku zarówno w ramach rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz. U. Nr 151, poz. 896 z późn. zm.), ale także względem wymogów standardu organizacyjnego NFZ dla poszczególnych dziedzin medycyny zakresów świadczeń zdrowotnych, co wynika z właściwych rozporządzeń tzw. koszykowych.

W pozwanej placówce 431 pielęgniarek posiada tytuł magistra oraz specjalizację, stanowi to 30% personelu pielęgniarskiego, którego wysokość wynagrodzenia zostaje wyliczona na podstawie wskaźnika (zgodnie z ustawą) – 1/06, 643 pielęgniarek posiada tytuł magistra lub licencjat albo specjalizację, co stanowi 55% personelu pielęgniarskiego, którego wysokość wynagrodzenia zostaje wyliczona na podstawie wskaźnika (zgodnie z ustawą) – 0,81, 179 pielęgniarek posiada wykształcenie średnie, co stanowi 15% personelu pielęgniarskiego, którego wysokość wynagrodzenia zostaje wyliczona na podstawie wskaźnika (zgodnie z ustawą) – 0,73.

Pierwsza ze wskazanych powyżej grup, posiada najwyższe kwalifikacje (wymagane) przez pracodawcę, co znajduje odzwierciedlenie w ich zaszerewaniu i wysokości wynagrodzenia. Wszystkim nie tylko grupie zawodowej pielęgniarek i położnych, Dyrekcja pozwanej placówki ustalała wysokość wynagrodzenia na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego - w tym na podstawie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1801 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1801), w Załączniku wskazuje na kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku a nie posiadane przez pracownika. Oznacza to, iż kwalifikacja do poszczególnej kategorii winna odbywać się w oparciu o wymogi w/w rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 roku w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami.

Z kolei rozporządzenie w sprawie kwalifikacji określa, jakie są kwalifikacje wymagane na poszczególnych rodzajach stanowisk w publicznych podmiotach leczniczych. Wskazać należy, że w przypadku zatrudnienia pielęgniarki na stanowisku starsza pielęgniarka, tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa czy posiadana specjalizacja różnicują sytuację pracownika w kontekście wymaganych do zatrudnienia na tym stanowisku lat stażu pracy. Do zatrudnienia na stanowisku starszej pielęgniarki po 1 roku pracy w zawodzie będzie wymagany tytuł magister pielęgniarstwa lub pokrewny oraz specjalizacja.

Powyzsza ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych określiła w sposób ścisły kryterium kierunku studiów wyższych, które uzasadniały zastosowanie wyższego współczynnika zaszerewania do wzrostu wynagrodzenia w oparciu o tę ustawę placowa.

Jak wskazuje się w doktrynie, warunkiem obligatoryjnym wykonywania zawodu medycznego jest wiedza, której podstawy uzyskuje się w procesie kształcenia i uzupełnia przez całe zawodowe życie, oraz umiejętności praktyczne, których nabywa się w trakcie udzielania świadczeń zdrowotnych. Oznacza to, że proces doskonalenia zawodowego jest procesem ciągłym, który nigdy się nie kończy. To zrozumiałe, zważywszy na permanentny rozwój nauki oraz metod udzielania świadczeń zdrowotnych. W związku z tym kategorię sformułowanie wyrażone w treści przepisu, w którym prawodawca stwierdza, że pielęgniarka lub położna uzyskuje kwalifikacje zawodowe po ukończeniu odpowiednio szkoły pielęgniarskiej lub szkoły położnych, należy uznać za uproszczenie. Należy podkreślić, że ukończenie szkoły pielęgniarskiej lub szkoły położnych uprawnia do wykonywania zawodu medycznego, niemniej jednak stanowi absolutne minimum, jakie pielęgniarka lub położna musi spełnić. Ukończenie szkoły pielęgniarskiej lub szkoły położnych oznacza tylko, że pielęgniarka bądź położna spełniła wymagania formalne – ukończyła przewidziany programem kształcenia cykl szkolenia, co pozwala uzyskać kwalifikacje zawodowe niezbędne do wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej, ale nie oznacza, że tym samym zdobyła już wiedzę i umiejętności. Można przyjąć, że pielęgniarka lub położna po ukończeniu odpowiednio szkoły pielęgniarskiej lub szkoły położnych uzyskała zaledwie konieczną wiedzę i niezbędne umiejętności praktyczne, które będzie musiała zweryfikować w pracy w zawodzie medycznym.

Nie kwestionując wysokich kwalifikacji reprezentowanych przez stronę powodową pracowników, związanych także z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, nie można pomijać faktu, że uzyskiwane w toku kształcenia w określonym

standardzie kompetencje formalne stanowią kryterium, które jest prawnie relewantne w kontekście polityki płacowej pracodawcy, uwzględniając fakt, że kwalifikacje te są na danym stanowisku wymagane.

Sąd zwrócił uwagę na wiarygodne zeznania świadków w tym zakresie.

Świadek K. B. — Kierownika D. Kadr i (...) K., w swych zeznaniach wskazała na zróżnicowanych wysokościach wynagrodzeń wśród grupy zawodowej pielęgniarek i położnych w pozwanej placówce, (...) oraz obowiązujących zasad związanych z zróżnicowaniem poziomu wynagrodzeń; obowiązujących u pracodawcy zasady uznawania kwalifikacji zawodowych pracowników w zależności od potrzeb pracodawcy; wiedzy pracodawcy na temat kształcenia pielęgniarek i związanych z tym jego rzeczywistych potrzeb .

Świadek M. K. — Zastępcy Dyrektora ds. kształcenia na Kierunku Pielęgniarstwo, Instytut (...) o Zdrowiu, (...) J. K. w K., wskazała na okoliczności dotyczące efektów kształcenia na kierunku pielęgniarstwo — studia I i (...) stopnia, efektów kształcenia kadry pielęgniarskiej posiadającej średnie wykształcenie; uprawnień do udzielania świadczeń opieki zdrowotnej zależnych od poziomu wykształcenia; możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pielęgniarki. Świadek E. M. pełniący funkcję Przewodniczącej (...) I. (...), w swych zeznaniach wskazała na okoliczności dotyczące efektów kształcenia na kierunku pielęgniarstwo studia I i (...) stopnia, efektów kształcenia kadry pielęgniarskiej posiadającej średnie wykształcenie; uprawnień do udzielania świadczeń opieki zdrowotnej zależnych od poziomu wykształcenia; możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pielęgniarki; treści zakresu obowiązków właściwych dla pielęgniarki z wykształceniem średnim, z tytułem licencjat lub magister.

Zdaniem Sądu świadkowie M. K. E. M. z racji piastowanych przez stanowisk posiadały wiedzę dotyczącą efektów kształcenia pielęgniarek , co pozwoliło ocenić czy w rzeczywistości w pozwanej placówce pielęgniarki świadczą tę samą pracę o tej samej jakości oraz pozwoliło na pełniejszą wiedzę dotyczącą kwalifikacji pracowników oraz obsady stanowisk przez osoby posiadające dany poziom wykształcenia. Zeznania te, w ocenie Sądu jednoznacznie wskazują na różną jakość pracy pracowników o różnych kwalifikacjach. Nie można więc pracy ich uznawać za pracę o jednakowej jakości, jak to niezasadnie uznaje strona powodowa.

Dokonując ustaleń w zakresie charakteru wykonywanych obowiązków, rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy, zakresu odpowiedzialności na stanowiska pielęgniarki, Sąd dopuścił dowód z zeznań B. G. (1), T. B., A. G., J. Ł., E. K., B. P., M. P., A. D. oraz zeznań dyrektora pozwanego szpitala (...). Zeznania w/w pracownik Sąd ocenił krytycznie w zakresie w jakim zeznają one, że wszystkie osoby zatrudnione w Izbie Przyjęć wykonywały pracę o jednakowej wartości. Pozostaje to bowiem w sprzeczności z zeznaniami ich przełożonej A. R., które zasługują w pełni na wiarę.

Bezpośrednia przełożona tych pielęgniarek, w swych zeznaniach odniosła się do okoliczności związanych z zakresem obowiązków powodowych pracowników i innych pracowników zatrudnionych u pozwanego na równorzędnych stanowiskach, zasad dotyczących odpowiedzialności, jakości, wysiłku i ilości pracy świadczonej przez pielęgniarki specjalistki i starsze pielęgniarki. Obserwująca ich pracę na co dzień i przez to mogąca wypowiedzieć się w tej materii miarodajnie, A. R. potwierdziła, że posiadanie specjalizacji wiąże się z wyższymi kompetencjami, wpływa na świadomość wykonywanej przez pielęgniarki pracy, na wyższą jakość świadczonych przez nie usług. Pielęgniarki które mają wyższe wykształcenie i specjalizację mogą prowadzić też edukację pacjentów. Jednocześnie od takich pracowników wymaga się większej staranności, kultury osobistej, podejścia do pacjenta, wykonywania procedur a ponadto osoby te ocenia się według surowszych kryteriów. Posiadanie wyższego wykształcenia, ukończenie specjalizacji wpływa na zakres obowiązków i uprawnień, gdyż osoba taka może wykonywać czynności, których nie może wykonać pielęgniarka która specjalizacji nie posiada.

Ponadto zauważyć należy, że specjalizacja i inne formy kształcenia pielęgniarek niewątpliwie wpływają na jakości i efektywność świadczonej przez pielęgniarki pracy oraz samodzielność w podejmowaniu decyzji, a w konsekwencji na prawidłowe wykonywanie zleceń lekarskich i wypełnianie funkcji terapeutycznych. Przyczyniają się do większej samodzielności zawodowej oraz zwiększają indywidualną odpowiedzialność za proces pielęgnowania i opieki nad pacjentem. Pielęgniarka która ma większy zakres obowiązków ma też większy zakres odpowiedzialności. Pielęgniarka

legitymująca się ukończeniem specjalizacji ponosi zatem większą odpowiedzialność za stan pacjenta, za proces leczenia i pielęgnowania.

Zatem poziom wykształcenia uzasadnia zróżnicowanie wynagrodzenia pracownika. O usprawiedliwionej dyferencjacji w zakresie wysokości wynagrodzenia ze względu na cechę relewantną możemy mówić więc, gdy określone pracownicy w związku z posiadaniem określonych kwalifikacji niejednakowo wypełniają takie same obowiązki.

Zgromadzony materiał dowodowy uzasadnia twierdzenie, że uzyskanie przez pielęgniarki dodatkowych kwalifikacji formalnych (wyższe wykształcenie i szkolenie podyplomowe nawet niewymagane dla pracy na danym stanowisku) wpływają na różny sposób wykonywania przez nie pracy, co przekłada się na większą ilość oraz lepszą jakość wykonywanej przez nich pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że w zawodzie pielęgniarki zajmowanych stanowiskach dodatkowe kwalifikacje zawodowe mają wymierny wpływ na ilość i jakość świadczonej pracy. Wskazać należy, iż efekt wykonywania takiej samej pracy przez porównywanych pracowników, pomimo posiadania przez część z nich tychże dodatkowych kwalifikacji, nie jest taki sam. Uwzględniając treść zeznań A. R. Sąd podzielił twierdzenia pozwanego, że uzyskanie wyższego wykształcenia magisterskiego i specjalizacji przekłada się na większy zakres uprawnień pielęgniarek a tym samym winien wpływać na wysokość wynagrodzenia konkretnych pracowników. W takiej sytuacji zdaniem Sądu występujące pomiędzy nimi różnice w wynagrodzeniu nie naruszają zasadę równych praw w zatrudnieniu. Skoro uzyskanie wykształcenia wyższego magisterskiego i ukończenie specjalizacji potencjalnie przekłada się na ilość, jakość czy rodzaj wykonywanej pracy, to w realiach przedmiotowej sprawy może stanowić uzasadnione kryterium zastosowania dyferencjacji wynagrodzeń wobec pielęgniarek zatrudnionych w pozwanym szpitalu.

Powyższe zdaniem Sądu dowodzi, iż w przypadku pozwanego szpitala nie mamy do czynienia z arbitralnością zastosowanego kryterium dyferencjacji, które nie miało charakteru relewantnego, bowiem odnosiło się do rzeczywistych zadań realizowanych przez pracowników i potrzeb pracodawcy, a przez to usprawiedliwiało obowiązującą u pozwanego siatkę płac, którą z w/w powodów nie można ocenić jako naruszającą zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

W ocenie Sądu nie stanowi powodu dyskryminacji względem innych pracowników okoliczność, że osoby które realizowały formy kształcenia pozwalające na uzyskanie wyższego wykształcenia magisterskiego i specjalizacji będą wynagradzane z uwzględnieniem tego kryterium, w odróżnieniu od tych którzy tożsamych kwalifikacji nie posiadają. Tym samym zróżnicowanie wynagrodzenia pielęgniarek w oparciu tylko i wyłącznie o kryterium wykształcenia nie wydaje się rażąco niesprawiedliwe i niesłuszne.

Z tych względów, sposób świadczenia pracy przez powódki oceniany z uwzględnieniem wszelkich okoliczności dotyczących wymaganych i posiadanych kwalifikacji na zajmowanym stanowisku, jakości świadczonej pracy i możliwości wykonywania poszczególnych zadań uzasadnia dokonane w świetle prawa zróżnicowanie, czyniąc tym samym, bezzasadnym zarzut nierównego traktowania czy dyskryminacji w zakresie ukształtowania wynagrodzeń pielęgniarek zatrudnionych w Wojewódzkim Szpitalu (...) w K..

Wobec niezasadności powództwa, Sąd w pkt I wyroku oddalił powództwo (...) Związku Zawodowego (...), Zakładowej Organizacji Związkowej przy Wojewódzkim Szpitalu (...) w K..

Na podstawie art. 98 k.p.c., uwzględniając wysokość wskazanej wartości przedmiotu sporu w przypadku każdej z pracownic, Sąd w pkt. II wyroku zasądził na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 roku Nr 265), od (...) Związku Zawodowego (...), Zakładowej Organizacji Związkowej przy Wojewódzkim Szpitalu (...) w K. na rzecz Wojewódzkiego Szpitala (...) w K. kwotę 8100 złotych wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów procesu.

Z tych względów należało orzec jak w sentencji wyroku.