



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

SSN Renata Żywicka

w sprawie z powództwa C. W.
przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż.
o odszkodowanie w związku z dyskryminacją,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 lutego 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku
z dnia 26 maja 2022 r., sygn. akt IV Pa 13/22,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego
pozwanego w postępowaniu kasacyjnym.**

Jarosław Sobutka Robert Stefanicki Renata Żywicka

UZASADNIENIE

Powódka C. W. wniosła przeciwko pozwanej M. sp. z o.o. w Ż. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty w wysokości 10 000 zł tytułem odszkodowania w związku z dyskryminacją za okres od dnia 1 listopada 2016 r. do dnia 30 listopada 2018 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 21 stycznia 2019 r. oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że jest zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pielęgniarki obecnie na Oddziale Chirurgicznym. Powódka zaznaczyła, że zostało jej wypłacone wynagrodzenie zasadnicze, jak i jego pochodne składniki zaniżone w stosunku do wynagrodzeń otrzymanych przez pielęgniarki pracujące na Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii. Podkreśliła także, że pielęgniarki zatrudnione na Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii miały dokładnie taki samym zakres czynności jak ona, a otrzymywały wyższe wynagrodzenie, co w konsekwencji w świetle art. 18^{3c} k.p. stanowi niejednakowe traktowanie pracowników zatrudnionych na tym samych stanowiskach.

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 12 listopada 2021 r. oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i odstąpił od obciążania powódki kosztami sądowymi. Sąd ten ustalił, że w okresie od 3 października 1985 r. do 31 maja 2015 r. C. W. była zatrudniona u pozwanej w M. sp. z o.o. w Ż. oraz u jej poprzedników prawnych na stanowisku pielęgniarki. W wykonaniu ugody zawartej przed Sądem Rejonowym w Rybniku z 29 czerwca 2016 r. powódka od 8 lipca 2016 r. została zatrudniona u pozwanej na Oddziale Chirurgicznym na stanowisku starszej pielęgniarki. W umowie wskazano, że jej wynagrodzenie zasadnicze według kat. XIV wynosiło 1.920 zł, a do tego dochodu dodatek stażowy w wysokości 20%. Stawki wynagrodzenia powódki wynosiły: od 1 września 2017 r. – 2.003 zł, od 1 lipca 2018 r. - 2703 zł, od 1 września 2018 r. - 3020 zł, od 1 października 2018 roku - 3020 zł. Najwyższe stawki wynagrodzeń pielęgniarek zatrudnionych u pozwanej na Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii wynosiły: od 1 listopada 2016 r. - 2200 zł, od 1 września 2017 r. - 2283 zł, od 1 lipca 2018 r. - 2983 zł, od 1 września 2018 r. - 3300 zł, od 1 października 2018 r. - 3300 zł.

Do obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku pielęgniarki na Oddziale Chirurgicznym, zgodnie z przydzielonym jej zakresem czynności, należało sprawowanie bezpośredniej opieki nad przydzielonymi chorymi. Była także odpowiedzialna za utrzymanie czystości chorych i ich otoczenia. W szczególności do jej obowiązków i pielęgniarek zatrudnionych na innych oddziałach należało: wykonywanie wszystkich czynności związanych z przyjęciem chorego na oddział, wykonywanie otrzymanych zleceń w należyty sposób i we właściwym czasie, a także wszelkich czynności koniecznych do należytego pielęgnowania chorych, wraz z ich karmieniem, uczestniczenie w obchodzie chorych przez lekarzy, składanie sprawozdania o stanie i zachowaniu się chorego, pomoc przy badaniach oraz potwierdzenie otrzymanych zleceń w prowadzonej dokumentacji, sporządzanie dokładnych sprawozdań w książce raportów pielęgniarskich z poczynionych obserwacji o stanie i zachowaniu się chorych, przygotowanie pacjentów do zabiegów operacyjnych i badań diagnostycznych itp., czuwanie nad bezpieczeństwem chorego, obchodzenie sal chorych podczas nocnej zmiany ze szczególnym zwracaniem uwagi na ciężko chorych i dzieci, pobieranie na zlecenie lekarza materiałów do badań analitycznych. Nadto, powódka i pielęgniarki zatrudnione na innych oddziałach były zobowiązane wykonywać wszelkie inne czynności zlecone przez lekarzy wchodzące w zakres ich pracy, a nie wynikających z wyżej opisanego zakresu czynności. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosi 3 202,41 zł netto.

Wyższe zarobki pielęgniarek anestezyjologicznych uzasadnione są tym, że ich praca nie jest jednakową ani pracą o jednakowej wartości z pracą pielęgniarek zatrudnionych u pozwanej na Oddziale Chirurgicznym. Na zróżnicowanie stawek wynagrodzenia pielęgniarek w Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii w odniesieniu do pielęgniarek/położnych w innych komórkach organizacyjnych pozwanej, miała wpływ sytuacja na rynku pielęgniarek anestezyjologicznych w 2016 r., kiedy to z uwagi na masowe wypowiedzenia umów o pracę przez personel Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii, pozwany postawiony wobec konieczności zamknięcia przedmiotowego oddziału, co miało także wpływ na funkcjonowanie innych oddziałów, zdecydował się podwyższyć stawki ich wynagrodzenia, zwracając przy tym również na rodzaj, zakres oraz intensywność ich obowiązków. Oddział

Anestezjologii i Intensywnej Terapii jest jedynym oddziałem szpitalnym, którego funkcjonowanie zostało uregulowane odrębnym Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 16 grudnia 2016 r. w sprawie standardu organizacyjnego opieki zdrowotnej w dziedzinie anestezjologii i intensywnej terapii. W Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii hospitalizowani są wyłącznie pacjenci w stanach zagrożenia życia spowodowanych potencjalnie odwracalną niewydolnością jednego lub kilku podstawowych układów organizmu.

Warunkiem kwalifikacji do przyjęcia i pozostawiania pacjenta pod opieką Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii jest co najmniej: stan nieprzytomności, zaintubowania i pozostawiania w stanie wentylacji mechanicznej. Ta specyficzna grupa pacjentów wymaga od personelu oddziału zarówno szczególnego zaangażowania, jak i wykonywania oprócz standardowych czynności pielęgniarских także specyficznych na oddziałach intensywnej terapii. Do takich zaliczyć należy, chociażby konieczność stałej obecności przy pacjencie, w tym obligatoryjne zbieranie danych dotyczących parametrów życiowych pacjenta w odstępach nie dłuższych niż godzina, a najczęściej stosownie do zaleceń lekarza w odstępach co 5-15 minut. Ponadto, powołane wyżej Rozporządzenie w zakresie czynności podstawowych w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii wymienia n.in. ciągłe przyłódkowe monitorowanie Elektrokardiografii oraz pomiar ciśnienia: tętniczego krwi metodą inwazyjną, ośrodkowego żylnego, wewnątrzczaszkowego, w tętnicy płucnej metodą inwazyjną, a także dróg oddechowych za pomocą urządzeń ssących, pulsoksymetrię. Pielęgniarka ma obowiązek stale: nadzorować aparaturę, a na każdy sygnał alarmowy natychmiast reagować. Wymaga się sprawnego reagowania na bieżące zaburzenia u pacjenta oraz podejmowania decyzji terapeutycznych z wyprzedzeniem, zanim dojdzie do przekroczenia tzw. punktu krytycznego. Ilość sprzętu, który monitoruje pielęgniarka pracująca na Oddziale Anestezjologicznym i Intensywnej Terapii jest bardzo duża. Dodatkowo zgodnie z treścią Rozporządzenia w odniesieniu do pielęgniarek anestezjologicznych występuje konieczność zatrudnienia ich w podmiocie leczniczym w ilości 2,2 etatu na jedno stanowisko intensywnej terapii (jedno łóżko). W odniesieniu do innych oddziałów szpitalnych normy zatrudnienia pielęgniarek (obowiązujące od 1 stycznia 2019 r.) są niższe i

wynoszą na oddziałach zachowawczych 0,6 etatu na jedno łóżko, a na oddziałach zabiegowych 0,7 etatu na jedno łóżko.

Pielęgniarki anestezjologiczne w odróżnieniu od personelu pielęgniarskiego położniczego w innych jednostkach organizacyjnych pozwanej, czynnie uczestniczą w procesach znieczulania pacjentów, wykonując prace w zespołach lekarskich. Pielęgniarki z Oddziału Anestezjologii i Intensywnej Terapii wchodzi również w skład zespołu ratunkowego („R”) w prowadzonym przez pozwaną szpitalu, co oznacza, że są zobligowane do podejmowania czynności w czasie reanimacji. Pielęgniarki anestezjologiczne, oprócz czynności wykonywanych w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii, realizują także obowiązki w Oddziale Ginekologiczno-Położniczym oraz na Bloku Operacyjnym, gdzie wykonywane są zabiegi wymagające znieczulenia. Powołane wyżej Rozporządzenie wymaga od pielęgniarek anestezjologicznych szczególnych kwalifikacji w postaci ukończonej specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej opieki; ukończenia kursu kwalifikacyjnego w dziedzinie pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej opieki; specjalizacji w dziedzinie pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej opieki. Głównym zadaniem pielęgniarek pracujących na Oddziale Chirurgicznym jest opieka nad pacjentem kwalifikującym się do leczenia operacyjnego w różnym trybie (planowanym lub pilnym). Pielęgniarka odpowiedzialna jest za przyjęcie oraz przygotowanie pacjenta do zabiegu, obserwację pooperacyjną oraz opiekę w okresie rekonwalescencji, zapewnienie pacjentowi pionizacji, gimnastyki oddechowej. Na Oddział Chirurgii przyjmowani są także pacjenci z jednostkami chorobowymi leczonymi w trybie zachowawczym. Na Oddział Chirurgii planowej tzw. czystej, pacjenci przyjmowani są według standardu (dzień przed operacją). U pozwanej na Oddziale Chirurgicznym wykonuje się zabiegi operacyjne planowe, sporadyczne, pilne.

Zdaniem Sądu I instancji powództwo C. W. nie zasługuje na uwzględnienie. Jej praca na stanowisku pielęgniarki w Oddziale Chirurgicznym w okresie od 1 listopada 2016 r. do 30 listopada 2018 r. nie była pracą taką samą lub o jednakowej wartości w rozumieniu art. 18^{3c} k.p. w odniesieniu do pielęgniarek zatrudnionych u pozwanej. Praca pielęgniarki anestezjologicznej w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii jest w odniesieniu do pracy pielęgniarek zatrudnionych w innych

komórkach organizacyjnych pozwanej, w tym w komórce, w której ją świadczy, specyficzną pracą. Zawód pielęgniarki anestezjologicznej jest uznawany za pracę o szczególnym charakterze w stosunku do tej wykonywanej na Oddziale Chirurgicznym. Sąd Rejonowy podkreślił, że prace personelu medycznego w zespołach operacyjnych dyscyplin zabiegowych i anestezjologii to nie tylko wykonywanie świadczeń zdrowotnych w trybie nagłym, ze wskazań życiowych, ale również inne prace tego personelu, które są wykonywane, kiedy istnieje duże prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia skutkującego koniecznością podjęcia działań w trybie pilnym. Co więcej, relacje między lekarzem anestezjologiem i pielęgniarką anestezjologiczną zdecydowanie różnią się od tych na innych oddziałach, gdyż opierają się na wyjątkowym zaufaniu i ścisłej współpracy związanej dobrem pacjenta, który bywa często na pograniczu życia i śmierci. Sąd I instancji zaznaczył, że w żaden sposób nie pomniejsza odpowiedzialności zawodowej, jaka ciąży na pielęgniarce zatrudnionej na Oddziale Chirurgicznym. Podkreślił jednak faktycznie występujące różnice w zatrudnieniu, dla pielęgniarki chirurgicznej miejscem pracy jest Oddział Chirurgiczny, natomiast dla pielęgniarki anestezjologicznej miejscem pracy jest nie tylko Oddział Intensywnej terapii, ale również pozostałe oddziały szpitalne oraz blok operacyjny. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że od pielęgniarek na oddziałach zachowawczych i zabiegowych nie wymaga się szczególnych kwalifikacji, a ich praca nie wiąże się z takim stopniem obciążenia i odpowiedzialności jak anestezjologiczna.

Przy ustaleniu, czy doszło do dyskryminacji, Sąd I instancji wziął pod uwagę opinię dwóch niezależnych biegłych z zakresu pielęgniarstwa. Dodatkowo Sąd miał na uwadze, że w toczącej się równolegle sprawie o sygn. akt V P 165/19 wydana przez biegłego opinia jest zbieżna z wnioskami tych wydanych w niniejszej sprawie. Potwierdzają one szczególny charakter pracy pielęgniarek zatrudnionych w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii względem pracy pielęgniarek zatrudnionych w innych oddziałach szpitalnych. Sąd zwrócił uwagę, że różnica między wynagrodzeniem zasadniczym powódki a najwyższym wynagrodzeniem uzyskiwanym przez pielęgniarki w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii w spornym okresie wynosiła *de facto* tylko kilka procent.

Na skutek apelacji powódki C. W. od wyroku Sądu Rejonowego w Rybniku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 listopada 2021 r., Sąd Okręgowy w Rybniku wyrokiem z dnia 26 maja 2022 r., oddalił apelację i zasądził od powódki na rzecz pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, trafnie ocenił zebrany w sprawie materiał, prawidłowo zastosował obowiązujące przepisy prawa materialnego i procesowego, a wydany wyrok jest prawidłowy. Sąd I instancji dokonał wszechstronnej oceny całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny i ustalenia te Sąd Okręgowy przyjął za własne, rezygnując z ich ponownego przytaczania w tej części uzasadnienia. Sąd Okręgowy wskazał, iż oceniając zgromadzony materiał dowodowy w odniesieniu do pisemnych motywów rozstrzygnięcia, nie sposób podzielić stanowiska apelującej, jakoby brak było logicznego powiązania treści przeprowadzonych dowodów z ustalonymi na ich podstawie faktami i wyciągniętymi wnioskami. W toku przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania zostało wykazane, że wykonywana przez powódkę praca nie jest pracą jednakową z pracą wykonywaną przez pielęgniarki zatrudnione w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii w rozumieniu art. 18^{3c} § 1 k.p. Niewątpliwie oceniając prawo pracowników do wynagrodzenia za pracę jednakową, konieczne jest uwzględnienie jakości i rezultatów świadczonej pracy, które ocenił Sąd I instancji, a Sąd Okręgowy tę ocenę podzielił.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Rybniku z dnia 26 maja 2022 r. wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę kasacyjną na podstawie naruszenia prawa materialnego polegającej na błędnej wykładni zarówno językowej, jak i funkcjonalnej:

1. art. 11² k.p., w zw. art. 11³ k.p., art. 18^{3a} k.p. art. 18^{3c} k.p. i art. 78 k.p. polegającej na błędnym przyjęciu, iż ustalenie wynagrodzenia zasadniczego powódki wykonującej zawód pielęgniarki na oddziale chirurgicznym u pozwanego w stosunku do pracowników zatrudnionych u pozwanego na tym samym stanowisku w oddziale anestezjologii i intensywnej terapii, posiadających identyczny zakres czynności bez wskazania przez pozwanego kryteriów na, których podstawie dokonał on różnicowania wynagrodzenia powódki w stosunku do tych pracowników, nie stanowi

nieuzasadnionego nierównego traktowania pracowników. Przyjęcie, iż zróżnicowanie wynagrodzenia zasadniczego z powodu zatrudnienia pracownika w jednym z elementów struktury organizacyjnej, na oddziale anestezjologii i intensywnej terapii u pozwanego, może stanowić wyłączną przyczynę uprzywilejowania w ustalaniu wynagrodzenia i jego składników, wysokości, uprzywilejowanie pracowników w tymże oddziale pozwanego bez ustalenia kryteriów wynagradzania zasadniczego. Akceptację, iż samo zatrudnienie na oddziale anestezjologii i intensywnej terapii może stanowić w ocenie Sądu Okręgowego podstawę do różnicowania wynagrodzenia i ustalenia wyższej stawki zasadniczej dla tam zatrudnionych oraz działania pozwanego jako niestanowiącego dyskryminacji wobec zatrudnionych na innych oddziałach w strukturze pozwanego, a tym samym dyskryminacji powódki. Uznanie, iż samo miejsce zatrudnienia w strukturze, mimo katalogu otwartego „a w szczególności”, zawartego wśród kryteriów dyskryminujących w art. 11³ k.p. nie jest takim jak kryterium zatrudnienia w zakresie wymiaru etatu, czyli związanym przedmiotowo z zatrudnieniem pracownika. Przyjęcie przez Sąd, iż nieuprawnione uprzywilejowanie grupy pracowników jedynie ze względu na miejsce ich zatrudnienia w strukturze pozwanego nie stanowi naruszenia równego traktowania pracowników oraz nie stanowi ono dyskryminacji pozostałych pracowników poprzez nieuzasadnione gorsze traktowanie w stosunku do grupy uprzywilejowanej. Uznanie, iż dopuszczalne jest zróżnicowanie wynagrodzenia zasadniczego w przypadku występowania warunków szczególnych pracy w jednostce pozwanego w sytuacji, gdy ewentualne występowanie takich warunków jest rekompensowane pracownikom w świetle przepisów prawa, przywileje emerytalne, przywileje w wymiarze czasu zatrudnienia ilości godzin w ramach etatu, lub w formie dodatków specjalnych w przypadku, gdy przewidywał je w regulaminach pracy i wynagradzania lub układach zbiorowych. Przyjęcie, iż do oceny pracy jednakowej lub o jednakowej wartości ma zastosowanie oprócz kryteriów wymienionych w art. 18^{3c} k.p., a mianowicie, 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 mają zastosowanie warunki szczególne w zatrudnieniu w przypadku ich ewentualnego wystąpienia, w konsekwencji stwierdzając, iż praca powódki nie jest

pracą taką samą ani pracą o takiej samej wartości co praca na tym samym stanowisku w oddziale anestezjologii i intensywnej terapii u pozwanego i pozbawienie powódki adekwatnego, równego z zatrudnionymi na powyższym oddziale pracownikami wynagrodzenia zasadniczego jednocześnie wynikających z tego konsekwencji płacowych;

2. art. 78 k.p. w zw. art. 3, art.4, art. 5, art. 7 i art. 8 ustawy o zawodach pielęgniarstwa i położnej i nieuwzględnienie kryteriów na, których podstawie praca pielęgniarstwa i położnej może być różnicowana w celu ustalenia wynagrodzenia i jego składników, w tym składnika - wynagrodzenia zasadniczego, które to przepisy nie obejmują kryterium wykonywania pracy w warunkach szczególnych i w ten sposób dokonania przez pozwanego nieuprawnionego zróżnicowania wynagrodzenia powódki;

3. polegającej na zastosowaniu przepisów nieobowiązujących w okresie objętym pozwem, a mianowicie zastosowaniu rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie standardu organizacji opieki zdrowotnej w dziedzinie anestezjologii i intensywnej terapii z dnia 16 grudnia 2016 r. nieobowiązującego w okresie objętym pozwem i przyjęcia wskaźników tam wskazanych w celu porównania pracy powódki i pracy pielęgniarek na oddziale porównawczym;

4. polegającej na błędnej wykładni art. 32 Konstytucji RP i tym samym naruszeniu konstytucyjnych uprawnień do równego traktowania w stosunku pracy; stanowić o tym, iż porównywane prace nie są pracami takimi samymi lub o tej samej wartości, i że stanowi kryterium do różnicowania wynagrodzenia zasadniczego;

5. jak również na podstawie naruszenia przepisów postępowania, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez dokonanie sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego ustaleń oraz naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.), polegającej na braku oceny całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, nieodniesieniu się do zeznań świadków, nie określeniu, jakim dowodom Sąd dał wiarę, a jakim nie i dlaczego, oparciu rozstrzygnięcia o opinię biegłych w zupełności nieodnoszącą się do stanu faktycznego organizacyjnego panującego u powoda w okresie objętym pozwem, do

kwalifikacji osób zatrudnianych u pozwanego w tym czasie, zatrudniania osób bez wymaganych kwalifikacji na oddziale porównawczym w okresie objętym pozwem, braku analizy załączonych dokumentów w tym kart, sprawozdań, dokumentacji medycznej oraz prowadzonej w oddziałach w okresie objętym pozwem, a w konsekwencji dokonania ustaleń faktycznych w oderwaniu od okresu objętego pozwem, a więc orzeczenia niezgodnie z prawem, brak odniesienia się do zeznań świadka i powódki wskazujących na rzeczywiste okoliczności wykonywania pracy u pozwanego, a w konsekwencji niezasadnym przyjęciu, iż praca wykonywana przez powódkę nie jest pracą jednakową lub o jednakowej wartości, co praca na tym samym stanowisku w oddziale porównawczym; nieuzasadnionej akceptacji, iż wynagrodzenie zasadnicze może być różnicowane w zależności od miejsca wykonywania pracy w strukturze pozwanego; naruszeniu ciężaru dowodowego poprzez niezobowiązanie pozwanego do wykazania zasadności zróżnicowania; bezzasadne przyjęcie, iż praca w szczególnych warunkach może stanowić o tym, iż porównywane prace nie są pracami takimi samymi lub o tej samej wartości, i że stanowi kryterium do różnicowania wynagrodzenia zasadniczego. Naruszenie art. 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie podstaw faktycznych i prawnych rozstrzygnięcia i niewskazanie podstawy prawnej oddalenia roszczenia oraz brak uzasadnienia w tym zakresie; nieodniesienie się do wszystkich zarzutów apelacji. Naruszenie art. 235² § 1 pkt 2 i 5 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych pomimo ich znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie, mimo zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c., art. 224 k.p.c. i 225 k.p.c. poprzez nie otwarcie rozprawy na nowo i nieprzeprowadzenie dowodu z dokumentu, który to dowód nie był wcześniej w gestii powódki, co wyjaśniła w apelacji; także nieprzeprowadzenie dowodów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia, naruszając w ten sposób art. 227 k.p.c. i art. 235¹ k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia o dowód z opinii biegłego z innej sprawy, niebędący wnioskowanym przez żadną ze stron. Ponadto naruszenie przepisów o kosztach postępowania mimo istnienia oczywistych przyczyn nieobciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

Strona skarżąca wskazała, iż w sprawie zachodzi nieważność postępowania z uwagi na naruszenie przez Sądy obu instancji art. 379 pkt 4 k.p.c. poprzez zastosowanie przepisów covidowych ustawy z 28 maja 2021 r. do sprawy niniejszej

wszczętej przed datą wejścia w życie tej ustawy i wydania orzeczenia w składach 1-osobowych w obu instancjach, choć sprawa była wpierw rozpoznawana w tzw. składzie ławniczym, co narusza konstytucyjne prawa strony w zw. z art. 2 Konstytucji RP, art. 45 ust. 1 Konstytucji RP oraz z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, a także art. 6 ust. 1 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, co skutkuje nieważnością postępowania w obu instancjach.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Rybniku, IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 maja 2022 r. w całości, a także uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rybniku z dnia 12 listopada 2021 r. i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Rybniku do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje; ewentualnie uchylenie zaskarżonych wyroków i zmianę poprzez orzeczenie co do istoty sprawy polegające na uwzględnieniu powództwa i zasądzeniu na rzecz powódki kwoty 10.000 zł wraz z odsetkami i zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów advokackich według norm. Równocześnie skarżąca wniosła o orzeczenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w pierwszej i drugiej instancji uiszczonych przez powódkę, zasądzonych przez Sądy obu instancji.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca wskazała na występowanie istotnego, dotychczas niewyjaśnionego zagadnienia prawnego w orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego, wymagającego zbadania i ustalenia, czy zatrudnienie pracownika na tym samym stanowisku co porównywane w innym dziale struktury organizacyjnej pozwanego pracodawcy, przy takim samym zakresie czynności porównywanych pracowników, może stanowić kryterium różnicowania wynagrodzenia zasadniczego pomiędzy pracownikami, czy wymaga ono szczególnego uzasadnienia przez pracodawcę, a także czy zatrudnienie w różnych działach struktury organizacyjnej pracodawcy może w ogóle być traktowane jako kryterium ustalania wynagrodzenia zasadniczego, czy uprzywilejowanie pracowników jednego z działów struktury organizacyjnej pracodawcy, oddziału anestezjologii i intensywnej terapii u pozwanego i ustalenie a priori wyższych stawek wynagrodzenia zasadniczego zatrudnionych w tym oddziale

bez uzasadnienia ze strony pracodawcy - pozwanego stanowi nierówne traktowanie pracowników w zakresie ustalania wynagrodzenia, a także czy takie działanie stanowi dyskryminację pracowników zatrudnionych w innych działach - elementach struktury organizacyjnej pozwanego pracodawcy na tych samych stanowiskach i posiadających identyczny zakres czynności poprzez ustalenie ich wynagrodzenia zasadniczego w niższej wysokości niż pracowników zatrudnionych w uprzywilejowanej części struktury pracodawcy, czy opisane działania pracodawcy stanowią nierówne traktowanie w wynagradzaniu pracowników zatrudnionych na takim samym stanowisku, świetle art. 11² k.p., czy działania te stanowią dyskryminację pracownika ze względu na zatrudnienie w danym dziale struktury pracodawcy innym niż zatrudnieni pracownicy na tych samych stanowiskach w dziale uprzywilejowany świetle art. 11³ k.p. i czy takie działanie pracodawcy nie stanowi dyskryminacji pracowników zatrudnionych w innych oddziałach na tym samym stanowisku – powódki w stosunku do pracowników zatrudnionych w oddziale uprzywilejowanym. Wyjaśnienia także wymaga czy w świetle przepisów ustawy o zawodach pielęgniarstwa i położnej stosowanie jako kryterium ustalania wynagrodzenia zasadniczego miejsca - oddziału w strukturze pracodawcy wykonywania zawodu pielęgniarstwa jest zgodne z przepisami tej ustawy. Skarżąca wskazała, że w sprawie występuje również istotne zagadnienie prawne, dotychczas niewyjaśnione w orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego, polegające na potrzebie zbadania i ustalenia, czy warunki szczególne wykonywania pracy w przypadku ich występowania mogą stanowić podstawę różnicowania wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach i posiadających takie same zakresy czynności zatrudnionych w różnych oddziałach struktury pracodawcy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, czy też mogą one stanowić jedynie o możliwości ustanowienia i przyznania przez pracodawcę dodatku specjalnego, czy warunki szczególne w przypadku ich ewentualnego występowania mogą stanowić, iż praca wykonywana przez pracownika zatrudnionego na tym samym stanowisku nie jest pracą taką samą lub o tej samej wartości, co zatrudnionych na oddziale, na którym takie szczególne warunki, rekompensowane w przepisach emerytalnych występują, czy możliwym jest stosowanie do oceny pracy powódki za okres objęty pozwem, w którym takie warunki nie były ustalone i nie występowały u pracodawcy

stosowanie jako kryterium porównawczego, a także przy ocenie tożsamości pracy powódki z pracownikami porównawczymi i jej wartościowania z tymi pracownikami tegoż kryterium jako mającego wystąpić dopiero w późniejszym czasie, czy warunki szczególne są kryteriami porównywania tożsamości i wartości pracy w świetle art. 18^{3c} k.p. Poza tym, w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotychczas niewyjaśnione ostatecznie przez Sąd Najwyższy, czy sprawy wszczęte przed dniem 28 maja 2021 r., mogą być po wprowadzeniu przepisów ustawy covidowej rozstrzygane przez Sądy obu instancji w składzie jedno osobowym, mimo iż początkowo w pierwszej instancji były prowadzone w składzie ławniczym. Strona skarżąca wskazała, że zachodzi nieważność postępowania w sprawie w obu instancjach, ponieważ sprawa wszczęta przed wejściem w życie przepisów ustawy covidowej i początkowo rozstrzygana przed Sądem pierwszej instancji w składzie ławniczym została w obu instancjach rozstrzygnięta przez składy jedno osobowe, a zatem z naruszeniem art. 374 pkt 4 k.p.c. przez niewłaściwy skład orzekający.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania a w razie przyjęcia skargi do rozpoznania o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od skarżącej kasacyjnie powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na oddalenie.

Na wstępie należy odnieść do zarzutu nieważności postępowania, którą sąd bierze pod uwagę z urzędu. W dniu 3 lipca 2021 r. mocą ustawy z dnia 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, wszedł w życie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, zgodnie z którym „w okresie obowiązywania stanu zagrożenia

epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich. W pierwszej i drugiej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego; prezes sądu może zarządzić rozpoznanie sprawy w składzie trzech sędziów, jeżeli uzna to za wskazane ze względu na szczególną zawłość lub precedensowy charakter sprawy”. Stosownie do art. 6 ust. 2 ustawy nowelizującej „Sprawy, które przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy sąd rozpoznawał w składzie innym niż jednego sędziego, w dalszym ciągu prowadzone są przez tego sędziego, któremu sprawa została przydzielona jako referentowi, do zakończenia sprawy w danej instancji”.

W pracach nad ustawą nowelizującą wskazano, że nie należy przypisywać szczególnego znaczenia temu, czy w sprawie orzeka jeden, czy trzech sędziów, ponieważ nie ma obiektywnych oraz sprawdzalnych danych pozwalających na przyjęcie, iż wyrok wydany w składzie jednego sędziego jest mniej sprawiedliwy niż wydany w poszerzonym składzie, czy też, że sprawa została mniej wnikliwie zbadana przez jednego sędziego niż trzech.

W kwestii rozstrzygania w składach jednoosobowych w I i II instancji wypowiadał się już Sąd Najwyższy, który w uzasadnieniu uchwały z dnia 26 maja 2022 r. (III CZP 86/22, OSNC 2023 nr 1, poz. 6) wskazał, że z treści art. 6 ust. 2 ustawy nowelizującej należy wywodzić, że ukształtowany w chwili wejścia w życie ustawy skład trzech sędziów zawodowych uległ przekształceniu w skład jednoosobowy złożony wyłącznie z dotychczasowego referenta. Do zmiany takiej doszło z mocy prawa, bez potrzeby wydawania jakiegokolwiek zarządzenia lub postanowienia. Oznacza to, że skład dotychczasowy przestał być składem sądu. W szczególności nie ma podstaw do przyjęcia, że nadal istnieje skład trzyosobowy, z którego tymczasowo jedynie referent jest uprawniony do orzekania, a pozostali członkowie pozostają w swoistym zawieszeniu, oczekując na wydanie odpowiedniego zarządzenia przez prezesa sądu, ewentualnie na upływ jednego roku od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19. Niezależnie od powyższego należy mieć na względzie, że art. 6 ust. 2 ustawy z 28 maja 2021 r. stanowi wyjątek od zasady niezmienności składu wyrażonej w art. 47b ust. 1 zdanie 1 o ustroju sądów powszechnych, jednak wyjątek

ten wynika z wyraźnej decyzji ustawodawcy i jest spowodowany szczególnymi okolicznościami związanymi z pandemią COVID-19. Celowość wprowadzenia takiego wyjątku była wprawdzie kontestowana w literaturze, jednak wymieniony przepis ustawy z 28 maja 2021 r. jest obowiązującym prawem, do którego stosowania sądy są zobowiązane (postanowienie Sądu Najwyższego z 29 kwietnia 2022 r., III CZP 77/22, LEX nr 3361825). Zasada niezmienności składu w postępowaniu cywilnym nie ma charakteru bezwzględnej, a zgodnie z art. 323 k.p.c. przesłanką prawidłowego wydania wyroku jest jedynie, by przed orzekającymi sędziami odbyła się rozprawa bezpośrednio poprzedzająca jego wydanie. Zasada niezmienności składu nie została zresztą całkowicie odrzucona w ustawie z 28 maja 2021 r., gdyż art. 6 ust. 2 stanowi, że do zakończenia sprawy w danej instancji ma być ona prowadzona „w dalszym ciągu” przez tego sędziego, któremu została przydzielona jako referentowi.

Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22 (LEX nr 3523123) uznał, że rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego, ukształtowanym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID-19, ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). Istotne jest jednak, że według Sądu Najwyższego przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia i wiąże z oceną skutków orzeczeń wydanych po dniu 26 kwietnia 2023 r. w składach jednoosobowych, gdy w świetle Kodeksu postępowania cywilnego w związku z art. 45 Konstytucji RP właściwy był skład kolegialny (wyrok Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2023 r., III PSKP 14/23, Legalis nr 3027146). Uznanie wszystkich orzeczeń wydanych do dnia 26 kwietnia 2023 r. w składzie, o którym mowa w art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID-19, za dotknięte nieważnością z uwagi na naruszenie prawa strony do sądu zmuszałoby wielu obywateli do ponoszenia kosztów i trudów ponownego rozpoznawania spraw lub powtarzania postępowań już zakończonych niezależnie od tego, czy z perspektywy prawa materialnego rozstrzygnięcie było rzeczywiście wadliwe. Ponadto możliwość wzruszania orzeczeń tylko z tego powodu bez uwzględnienia kontekstu konstytucyjnego - nadszarpnęłaby również wizerunek sądów. Z tych względów, Sąd Najwyższy uznał, że ochrona dobra i interesów obywateli, jako najwyższa wartość konstytucyjna, a także powaga władzy

sądowniczej i jej znaczenie w działalności państwa, nakazuje znieść wsteczne skutki wykładni, która legła u podłoża tej uchwały oraz w sprawie nie zachodzi nieważność postępowania, ponieważ Sąd Okręgowy wydał zaskarżony wyrok w składzie jednoosobowym w dniu 26 maja 2022 r., a zatem przed dniem 26 kwietnia 2023 r. W sprawie nie został zatem naruszony przez Sądy obu instancji art. 379 pkt 4 k.p.c.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia art. 224 k.p.c. i 225 k.p.c. poprzez nie otwarcie rozprawy na nowo i nieprzeprowadzenie dowodów z dokumentu, który nie mógł być wcześniej wykazany, skarżąca kasacyjnie nie daje podstaw czynienia w tym zakresie zarzutu sądowi Okręgowemu.

Skarżąca kasacyjnie podnosi zarzut naruszenia art. 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z niewyjaśnieniem podstawy prawnej wyroku. Należy tutaj podnieść, że uzasadnienie orzeczenia stanowi gwarancję prawa do rzetelnego procesu i jest ona wywodzona zarówno z art. 45 Konstytucji RP, jak i Art. 6 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (T. Szanciło (w:) Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz do art. 1-458¹⁶, red. T. Szanciło, Warszawa 2023, s. 1413). Skarżąca jednak nie dookreśla w sposób dostateczny tego, w czym dopatruje się naruszenia tego przepisu.

Należy też dokonać oceny zarzutów naruszenia prawa procesowego, art. 235² k.p.c. nie mógł zostać uznany za skuteczny. Jak wskazuje treść przepisu art. 235² § 1 k.p.c. i użycie w nim sformułowania „sąd może”, decyzja o tym, czy zachodzą przesłanki zastosowania tego przepisu i pominięcia na jego podstawie dowodów zawnioskowanych przez strony, pozostawiona została swobodnemu uznaniu sędziowskiemu. Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Oznacza to, że co do zasady Sąd Najwyższy nie może ingerować w ocenę przydatności dowodów dokonaną przez sądy drugiej instancji, jest on bowiem tą oceną wręcz związany. W ocenie Sądu Najwyższego zarzut naruszenia art. 235² § 1 pkt 3 k.p.c. mógłby stanowić podstawę skargi kasacyjnej, gdyby zostało wykazane, że jego naruszenie mogło mieć wpływ na wydane rozstrzygnięcie, ponieważ doszło do naruszenia art. 227 k.p.c. poprzez niewykazanie faktów mających istotne znaczenie, lub też, w

wyniku pominięcia dowodu nie zostały ustalone wszystkie istotne okoliczności sprawy, jednak w niniejszej sprawie strona skarżąca takich uchybień nie wykazała.

Należy zwrócić uwagę na treść art. 235² § 2 k.p.c. zgodnie, z którym pomijając dowód, sąd wydaje postanowienie, w którym wskazuje podstawę prawną tego rozstrzygnięcia. Przepis ten, poza wskazaniem podstawy prawnej, nie ustanawia innych wymogów co do treści postanowienia o pominięciu dowodu. Stąd też Sąd drugiej instancji nie miał obowiązku przedstawiania szerszych rozważań odnoszących się do przyczyn pominięcia zawnioskowanego dowodu. Opinie biegłych w sprawie natomiast są spójne, poprawne metodologicznie i w sposób niebudzący wątpliwości wskazują, że praca powódki nie jest pracą jednakową lub jednakowej wartości w porównaniu z pracą pielęgniarki anestezjologicznej. Wnioski biegłych były zbieżne, a nadto jasne, logiczne, wewnątrznie niesprzeczne, a opinie były pełne. Nie może skarżąca podważać opinii biegłych tylko dlatego, że nie potwierdzają jej subiektywnych ocen. Czyli inaczej mówiąc kwestionowanie przez powódkę wydanych w sprawie opinii, wynika wyłącznie z faktu, że obie wydane wcześniej w sprawie opinie nie potwierdziły stanowiska powódki prezentowanego w sprawie.

Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). W związku z czym, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że skarga kasacyjna nie może być oparta na zarzucie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. określającego kryteria oceny wiarygodności i moc dowodów. Podnosząc zarzut dokonania przez Sądy obu instancji ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, powódka w istocie w sposób sprzeczny z art. 398³ § 3 k.p.c. polemizuje z ustaleniami faktycznymi dokonanymi przez Sądy, które to ustalenia są logiczne, spójne, oparte o szeroko przeprowadzone postępowanie dowodowe. W świetle art. 232 k.p.c. to nie Sąd zobowiązuje stronę do wykazania zasadności twierdzeń, gdyż wskazywanie dowodów dla potwierdzenia faktów, z których wywodzone są przez stronę skutki prawne, obciąża stronę. Regulację tę uzupełnia art. 6 k.c., w którego świetle ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie wywodzącej z niego skutki prawne. Należy mieć też na uwadze fakt, że nowelizacją z 1996 roku zmieniono art. 232 w ten sposób, że wprowadzono

dominację zasady kontradyktoryjności w postępowaniu cywilnym (J. Paszkowski (w:) Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz do art. 1-458¹⁶, red. T. Szanciło, Warszawa 2023, s. 1040). Z powyższych względów zarzut przedmiotowy jest bezzasadny.

Przedstawione przez powódkę C. W. zagadnienia prawne, sprowadzają się zasadniczo do kwestii, czy podstawą różnicowania stawek wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarek, dopuszczalną w świetle art. 11², 11³, 18^{3c} k.p. oraz ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 551 ze zm.) może być: samo miejsce w strukturze organizacyjnej zakładu (oddział), w którym pracownik realizuje swoje obowiązki lub fakt wykonywania pracy w szczególnych warunkach przy założeniu, że wszyscy pracownicy pracują na tym samym stanowisku i posiadają identyczny zakres czynności.

W ocenie strony powodowej wynagrodzenie i jego składniki wynagrodzenie zasadnicze nie może być różnicowane przez pracodawcę z uwagi na miejsce zatrudnienia pracownika w strukturze pracodawcy, to jest te, którymi są oddziały. Nie można uznać za zgodne z przepisami prawa, aby pracownik zatrudniony na tym samym stanowisku i mający taki sam zakres czynności podlegał różnicowaniu w ustalaniu wynagrodzenia jedynie z uwagi na usytuowanie zatrudnienia w strukturze pracodawcy. Zdaniem powódki nawet w wypadku wystąpienia zróżnicowanych warunków, w tym warunków szczególnych, brak jest podstawy do porównywania i wyceny pracy w celu uznania jej za pracę taką samą lub pracę o takiej samej wartości.

Treść zasady równego traktowania wyznacza granice, w jakich konflikt wartości wolność – równość został rozstrzygnięty na korzyść równości w prawie pracy. Wystąpienie sytuacji porównywalnej ogranicza możliwość swobodnego ułożenia łączącego strony stosunku pracy. Zasada równości funkcjonuje w pewnym kontekście sytuacyjnym. Na gruncie Konstytucji, dopuszcza się odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych pod warunkiem, że mają 1) charakter relewantny, tj. pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i służyć realizacji tego celu; 2) proporcjonalny, tj. waga interesu, któremu ma służyć

różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych; 3) pozostają w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (z 24 kwietnia 2006 r., P 9/05, OTK-A 2006 Nr 4, poz. 46 i powołane tam orzecznictwo; z 16 listopada 2010 r., K 2/10, OTK-A 2010 Nr 9, poz. 102).

Z zasadą równych praw pracowników nie jest tożsama zasada niedyskryminacji zdefiniowana w art. 11³ k.p. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest zatem każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, lecz tylko takie, które wynika z „inności”, odrębności lub odmienności z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu pracowników, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Ścisły związek między zasadami wyrażonymi w art. 11² k.p. i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, ale traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p., to są dyskryminowani (art. 18^{3a} § 1 k.p.). Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas dochodzi tylko do naruszenia zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie do naruszenia zakazu dyskryminacji z art. 11³ k.p. W zakresie materialnoprawnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia w judykaturze Sądu Najwyższego dominuje pogląd, że wyrażona w art. 11³ k.p. zasada równego traktowania w zatrudnieniu została w art. 18^{3a} i n. k.p. wyrażona jako zasada niedyskryminacji, która nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równego traktowania pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Te dwie zasady pozostają wprawdzie z sobą w ścisłym związku, ale zarazem stanowią zasady odrębne, których naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje. W wyroku z 2 października 2012 r. (II PK 82/12, OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków i uprawnień, w tym prawa do równej płacy za równą pracę. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą relewantną wykonywania takich samych obowiązków. Zatem dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy

wykonują inne obowiązki, bądź takie same, ale „niejednakowo”. Ponadto sytuacja prawna porównywanych pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich predyspozycji osobistych i usprawiedliwionej dyferencjacji w wykonywaniu pracy.

Oznacza to, że przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w razie nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną (kryterium) uznaną za podstawę dyskryminacji. W tej koncepcji zasada niedyskryminacji może być postrzegana jako kwalifikowana postać naruszenia zasady równych praw ze względu na kryterium oczywiście dyskryminujące porównywanych pracowników. Skarżąca konsekwentnie przyjmuje, że warunki szczególne nie mogą powodować różnicowania wynagrodzenia zasadniczego osób zatrudnionych na tym samym stanowisku. Tymczasem praca w warunkach szczególnych wymaga od pielęgniarki posiadania przez nią wysokich kwalifikacji zawodowych i cech psychofizycznych w porównaniu z pracą wykonywaną na stanowiskach, w których takie szczególne predyspozycje nie są wymagane. Do tej pierwszej kategorii zalicza się pielęgniarki zatrudnione w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii. Wiąże się też ze znacznym stopniem uciążliwości pracy, czy też narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia pracownika. Zasadnie Sąd II instancji podniósł, że Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii jest jedynym oddziałem szpitalnym, którego funkcjonowanie zostało uregulowane odrębnym aktem - a to Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 16 grudnia 2016 r. w sprawie standardu organizacyjnego opieki zdrowotnej w dziedzinie anestezjologii i intensywnej terapii. Na przedmiotowy oddział trafiają najcięższe przypadki pacjentów, wymagających podjęcia działań mających na celu podtrzymywanie funkcji życiowych pacjenta, co do zasady nieprzytomnego, podpiętego do urządzeń wspomagających funkcje życiowe i wymagającego stałego monitorowania. Pielęgniarka ma obowiązek stale nadzorować aparaturę, a na każdy sygnał alarmowy, kiedy cokolwiek dzieje się z pacjentem, natychmiast zareagować i szybko podejmować decyzje terapeutyczne, zanim dojdzie do przekroczenia tzw. punktu krytycznego.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r. (II PK 29/15, Legalis nr 1446715) podniesiono, że wprowadzie w orzecznictwie Sądu Najwyższego co do

zasady przyjmuje się, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. W takim układzie znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego. W sprawie jednak taka sytuacja nie miała miejsca, a praca powódki zatrudnionej na stanowisku pielęgniarki w Oddziale Chirurgicznym w okresie od 1 listopada 2016 roku do 30 listopada 2018 roku, nie była pracą jednakową lub o jednakowej wartości w rozumieniu art. 18^{3c} k.p. w odniesieniu do pielęgniarek zatrudnionych u pozwanej w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii. Zawód pielęgniarki anestezjologicznej jest uznawany za pracę o szczególnym charakterze, a nie ma takich uwarunkowań na Oddziale Chirurgicznym.

Podnieść należy, że sprzeczne z ustaleniami Sądów I i II instancji jest przyjęcie jako podstawę zarzutów założenia, że powódka pracująca na Oddziale Chirurgicznym jest na tym samym stanowisku, co pielęgniarki w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii, a poza tym, że pielęgniarki poszczególnych komórek organizacyjnych (oddziałów) posiadają identyczny zakres czynności. Nie jest istotna przy ocenie jednakowego zatrudnienia lub wartości zbieżność nazwy stanowiska, ale faktycznie wykonywane zadania. Zarówno Sąd Rejonowy, jak i Sąd Okręgowy, przyjęły, że praca powódki zatrudnionej na stanowisku pielęgniarki w Oddziale Chirurgicznym nie była pracą jednakową lub o jednakowej wartości w rozumieniu art. 18^{3c} k.p. do pracy pielęgniarek zatrudnionych u pozwanego w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii. W obszernym uzasadnieniu Sądy wskazały na specyficzne elementy i uwarunkowania pracy pielęgniarki anestezjologicznej, świadczące o zasadności różnicowania wynagrodzenia takiej pielęgniarki w stosunku do wynagrodzenia powódki, a tym samym świadczące o braku podstaw do uznania postępowania pozwanego za naruszające zasady

niedyskryminacji i równego traktowania pracowników. O różnicach w zatrudnieniu świadczy m.in. to, że dla pielęgniarki zatrudnionej na oddziale chirurgicznym miejscem pracy jest ten Oddział, natomiast dla pielęgniarki zatrudnionej na Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii miejscem pracy jest nie tylko ten Oddział Intensywnej Terapii, ale również pozostałe oddziały szpitalne oraz blok operacyjny.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2017 r. (I PK 269/16, Legalis nr 1715299) przyjęto, że 1. Pracownik dochodzący odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (zakazu dyskryminacji) musi najpierw wykazać, że był w zatrudnieniu dyskryminowany, a dopiero następnie pracodawcę obciążą dowód, że przy różnicowaniu pracowników pracodawca kierował się obiektywnymi przesłankami. Jednocześnie pracownik dochodzący wyrównania wynagrodzenia (w istocie odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p.), powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej, a pracodawca może udowadniać, że kierował się w tym zakresie obiektywnymi powodami.

Nie sposób uznać, że powódka miała taki sam zakres czynności, co pielęgniarki zatrudnione na tym samym stanowisku w Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii, a praca powódki i pielęgniarki anestezjologicznej, to prace jednakowe lub o jednakowej wartości. Przy istnieniu całego katalogu okoliczności różnicujących pracę na wskazanych stanowiskach, potwierdzających brak nierównego traktowania przez pozwanego pracowników oddziału chirurgicznego i Oddziale Anestezjologii i Intensywnej Terapii w kontekście art. 18^{3c} k.p., brak jakichkolwiek podstaw do czynienia Sądowi Okręgowego zarzutów dotyczących rzekomego uznania, że samo miejsce zatrudnienia „nie jest kryterium dyskryminującym takim jak kryterium zatrudnienia w zakresie wymiaru etatu” lub że dopuszczalne jest różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego w przypadku wykonywania w danej jednostce organizacyjnej pracy w szczególnych warunkach. Kryterium skupione na szczególnych warunkach pracy pielęgniarek może być dodatkowym elementem oceny pracy pielęgniarek pod kątem jednakowego zatrudnienia lub jednakowej wartości pracy.

W myśl postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2022 r. (II PSK 199/21, Legalis nr 2691988) prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także - ilości i jakości. Zatem 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 różnić się co do ilości i jakości (rozumianej jako sposób wywiązywania się z powierzonych obowiązków), 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 oraz stanowią dopuszczalne przesłanki różnicowania wynagrodzenia w myśl art. 3 ust. 3 Konwencji nr 100 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości.

Skarżąca kasacyjnie nie obroniła zarzutu naruszenia odnoszącego się do naruszenia art. 78 k.p. w zw. z art. 3, art. 4, art. 5, art. 7 i art. 8 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarstwa i położnej, na podstawie których praca pielęgniarki i położnej może być różnicowana w zakresie wynagrodzenia zasadniczego. Powołane przez powódkę przepisy ustawy o zawodach pielęgniarstwa i położnej nie odnoszą się do jakichkolwiek kryteriów różnicowania wynagrodzenia osób wykonujących wskazane zawody. Otwierający rozdział 1a k.p. art. 78 stanowi, że wynagrodzenie za pracę powinno być w taki sposób ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganych przy jego wykonaniu oraz ilości i jakości świadczonej pracy. Istotna jest tutaj nie tyle równowaga ekonomiczna, ile różne funkcje wynagrodzenia za pracę. W doktrynie wskazuje się na trzy zakresy znaczeniowe przedmiotowego wynagrodzenia za pracę. Pierwszy rozumiany jest jako wynagrodzenie całkowite, o którym mowa jest w art. 18^{3c} k.p. Drugi dotyczy wynagrodzenia sensu stricto w rozumieniu art. 78 k.p., a ostatni skupiony jest na określeniu wynagrodzenia w kategoriach ochronnych (P. Prusinowski (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. K. W. Barana, Warszawa 2020, s. 699). Ostatni z wymienionych przepisów nie ma charakteru regulacji

zamkniętej, stąd zawarte w uzasadnieniu skargi argumenty, że przedmiotowe przepisy nie przewidują kryteriów wykonywania pracy w warunkach szczególnych, były nieuprawnione. Gwarancje wypływające z art. 78 k.p. mają szeroki zakres. Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełnienia takich samych obowiązków uzasadnia weryfikację nierównych wynagrodzeń za pracę (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Warszawa 2023, art. 11² k.p.). Sąd II instancji nie oparł swych wniosków o uzasadnionym różnicowaniu wynagrodzenia powódki względem pielęgniarek anestezyjologicznych wyłącznie na okoliczności wykonywania przez te ostatnie pracy w warunkach szczególnych. Te zaś mogą stanowić kryterium dodatkowe uzasadnionego różnicowania wynagrodzeń.

Z kolei odniesienie do zasad konstytucyjnych na podstawie art. 32 Konstytucji RP, który dotyczy równego traktowania, nie został dookreślony, stąd brak jest podstaw do skutecznego powoływania się na błędną jego interpretację. Urzeczywistnieniem tych zasad na płaszczyźnie prawa pracy jest regulacja opisana w art. 11² i 11³ k.p. oraz art. 18^{3a}-18^{3d} k.p. Konstytucyjna i kodeksowa zasada równości ma dwa aspekty (M. Safjan, L. Bosek (red.), Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86, Warszawa 2016, art. 32, nb 72). Z jednej strony oznacza równość w prawie (nakaz kształtowania przepisów prawa z uwzględnieniem zasady równości), z drugiej strony zakłada równość wobec prawa. Naruszenie zasady równego traktowania w czynnościach kreujących stosunki pracy i kształtujących ich treść ma także swe odzwierciedlenie w art. 9 § 4 i 18 § 3 k.p., czego konsekwencją jest to, że ukształtowanie treści stosunku pracy (w tym także wysokości wynagrodzenia), które narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, jest nieważne. Z uregulowań tych wynika, że pracownicy powinni być równo wynagradzani za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości, zaś wszelkie różnicowanie pracodawca musi uzasadnić obiektywnymi powodami (zob. K. Walczak: System Prawa Pracy, Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa (red.) K.W. Baran, Warszawa 2021). W sprawie z tą ostatnią sytuacją mieliśmy do czynienia.

Mając na względzie, że zarzuty skargi kasacyjnej nie zasługiwały na uwzględnienie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku, a o kosztach postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 k.p.c.

[SOP]

[ms]