

Sygn. akt VII Pa 86/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Monika Roslan-Karasińska (spr.)

Sędziowie SO Agnieszka Stachurska

SO Małgorzata Jarząbek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 kwietnia 2021 r. w W.

sprawy z powództwa G. D., J. K. (1), J. K. (2), A. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez stronę pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 sierpnia 2020 r., sygn. akt VI P 249/19

1. zmienia zaskarżony wyrok, w ten sposób że powództwa oddala oraz zasądza od powódek G. D., J. K. (1), J. K. (2), A. S. na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty po 1.350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

2. zasądza od powódki G. D. na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 675,00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą oraz kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu opłaty od apelacji,

3. zasądza od powódki J. K. (1) na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 675,00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą oraz kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu opłaty od apelacji,

4. zasądza od powódki J. K. (2) na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 675,00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą oraz kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu opłaty od apelacji,

5. zasądza od powódki A. S. na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 675,00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą oraz kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu opłaty od apelacji.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Monika Roslan-Karasińska SSO Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VI Pa 86/20

UZASADNIENIE

Wyrokiem wydanym w dniu 13 sierpnia 2020 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa: G. D., J. K. (1), J. K. (2), A. S. przeciwko pozwanemu (...) Spółce z o.o. w W. o wynagrodzenie uwzględnił żądanie pozwów i zasądził od pozwanego na rzecz powódek żądane kwoty tytułem wynagrodzenia, tj. na rzecz powódki A. S. kwotę 5.670 zł (pięć tysięcy sześćset siedemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi odpowiednio od wyszczególnionych kwot oraz kwotę 1350 złotych (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu; zasądził od pozwanego na rzecz powódki J. K. (1) kwotę 5.670 zł (pięć tysięcy sześćset siedemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi odpowiednio oraz kwotę 1350 złotych (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu; zasądził od pozwanego na rzecz powódki J. K. (2) kwotę 5.670 zł (pięć tysięcy sześćset siedemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi odpowiednio oraz kwotę 1350 złotych (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu; zasądził od pozwanego na rzecz powódki G. D. kwotę 5.670 zł (pięć tysięcy sześćset siedemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi odpowiednio oraz kwotę 1350 złotych (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu; wyrokowi w odpowiednich punktach nadał rygor natychmiastowej wykonalności oraz nakazał pobrać od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. odpowiednie kwoty na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie tytułem opłaty od pozwu, od których powódki były zwolnione z mocy ustawy.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódki A. S., G. D., J. K. (1) i J. K. (2), każda z osobna reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika będącego adwokatem, złożyły w dniu 15 grudnia 2019 r. osobne powództwa, w których to wnosiły o zasądzenie od (...) Sp. z o.o. na ich rzecz kwoty po 5.670,00 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od października 2018 r. do kwietnia 2019 r. na które składały się odpowiednio: - 810 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 15 listopada 2018 r. do dnia zapłaty; - 810 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 10 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty; - 810 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 10 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty; - 810 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 10 lutego 2019 r. do dnia zapłaty; - 810 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 10 marca 2019 r. do dnia zapłaty; - 810 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 10 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty; - 810 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 10 maja 2019 r. do dnia zapłaty, a także wnosiły o zasądzenie na ich rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwów powódki wskazały, że są zatrudnione w Szpitalu (...) Sp. z o.o. na stanowisku technika fizjoterapii i otrzymują z tego tytułu mniejsze wynagrodzenie aniżeli zatrudnieni u tego samego podmiotu licencjaci fizjoterapii pomimo tego, że status prawny, uprawnienia i kwalifikacje tychże grup pracowników są analogiczne i równorzędne, a także posiadają ten sam zakres obowiązków u pozwanego. W ocenie powódek w obecnym stanie prawnym nie istnieje żadne rozróżnienie, które przemawiałoby za zróżnicowaniem sytuacji techników fizjoterapii oraz licencjatów fizjoterapii, wobec tego nieuzasadnione jest to również w sferze płacowej. Dochodzona w pozwie kwota stanowi równowartość nieuzasadnionej różnicy pomiędzy wynagrodzeniami powódek oraz pracowników licencjatów fizjoterapii za wskazany w pozwach okres.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 31 maja 2019 r. wydał w sprawie z powództwa A. S., G. D., J. K. (1) i J. K. (2) nakazy zapłaty w postępowaniu upominawczym uwzględniające ich powództwa przeciwko (...) Sp. z o.o. w całości.

(...) Sp. z o.o. w każdej sprawie z osobna wniósł w ustawowym terminie sprzeciw od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym to zaskarżył wydany Sąd Rejonowy nakaz zapłaty w całości i wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu (...) Szpital (...) w W. potwierdził, że każda z powódek jest u niego zatrudniona na stanowisku technika fizjoterapii oraz że w okresie objętym pozwem powódki otrzymywały wynagrodzenie zgodne z Regulaminem Wynagradzania Pracowników, którego zapisy zostały uzgodnione z zakładowymi organizacjami związkowymi. (...) Sp. z o.o.

argumentował, że układ tabeli wynagrodzeń w Regulaminie Wynagradzania jest taki, że do danego stanowiska jest przyporządkowane wynagrodzenie w ściśle określonej wysokości, nie zaś wysokość stawki wynagrodzenia w przedziale kwotowym. Konsekwencją takiego sposobu ustalenia stawek wynagrodzenia było ustanowienie różnych stanowisk dla osób wykonujących ten sam zawód, przy czym dla pracowników posiadających wyższe wykształcenie i/lub dłuższy staż pracy w zawodzie przewidziano stanowisko premiiowane zwiększonym wynagrodzeniem. Stąd też osoby zatrudnione w poszczególnych komórkach organizacyjnych, choćby wykonywały takie same lub podobne czynności zawodowe, jeśli legitymują się wyższym wykształceniem, specjalizacją i odpowiednim stażem pracy, otrzymują wyższe wynagrodzenie zasadnicze niż pracownicy nie posiadający takiego wykształcenia ani stażu. Pozwany zachęca w ten sposób pracowników do podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez zdobywanie wykształcenia wyższego lub kontynuację nauki w ramach programu specjalizacji.

Postanowieniami z dnia 26 września 2019 r. sprawy z powództw J. K. (1) (sygn. akt VI P 151/19), J. K. (2) (sygn. akt VI P 252/19), G. D. (sygn. akt VI P 255/19) zostały połączone do wspólnego rozstrzygnięcia ze sprawą z powództwa A. S. (VI P 249/19) i prowadzone w dalszym ciągu pod sygn. akt VI P 249/19.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódki są zatrudnione w (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, z obowiązującą dobową normą czasu pracy wynoszącą 7 godzin 35 min, normą tygodniową – przeciętnie 37 godzin 55 min, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy na stanowisku starszego technika fizjoterapii. A. S. jest zatrudniona u pozwanego od dnia od 1 września 1990 r., J. K. (1) od dnia 9 marca 1992 r., J. K. (2) od dnia 1 września 1988 r., G. D. zaś od dnia 1 lutego 2009 r. Powódki otrzymywały z tego tytułu miesięczne wynagrodzenie, którego podstawa wynosiła 2525,00 zł brutto w spornym okresie od października 2018 r. do dnia 31 marca 2019 r. Jednocześnie zgodnie z Regulaminem Wynagradzania Pracowników obowiązującym w (...) sp. z o.o. licencjaci fizjoterapii otrzymywali w tym samym okresie, tj. od października 2018 r. do marca 2019 r. wynagrodzenie, którego podstawa wynosiła 3200 zł. Ponadto powódkom przysługuje stały dodatek z tytułu wysługi w wysokości 20 % podstawy miesięcznego wynagrodzenia. Obok wynagrodzenia i dodatku z tytułu wysługi pracodawca wypłaca powódkom dodatek wzrostowy w wysokości 500 zł miesięcznie. Dodatek wzrostowy jest przyznawany powódkom przez Zarząd (...) Sp. z o.o. na okres od 1 stycznia do dnia 31 stycznia danego roku i o tym, czy ten dodatek będzie przyznany w kolejnych latach, decyduje Zarząd (...) Sp. z o.o. Osoby zatrudnione na stanowisku licencjata fizjoterapii otrzymują dodatek wzrostowy na tych samych zasadach w wysokości 300 zł. W dniu 1 lipca 2019 r. powódki zawarły z pracodawcą porozumienie zmieniające warunki ich umowy o pracę w ten sposób, że ich wynagrodzenie zasadnicze brutto wzrosło do 3025 zł od dnia 1 kwietnia 2019 r. (dowód: akta osobowe powódek, Regulamin Wynagradzania Pracowników, zeznania powódek w charakterze stron k. 253-255 oraz e-protokół, okoliczności bezsporne).

Zakres prac i obowiązków powódek zatrudnionych na stanowisku techników fizjoterapii jest tożsamy z zakresem prac i obowiązków osób zatrudnionych na stanowisku licencjata fizjoterapii. Każdy z nich wykonuje zabiegi fizjoterapii, prowadzi zajęcia na basenie, wykonuje masaże. Szczegółowy zakres prac techników fizjoterapii został wymieniony w dokumencie zatytułowanym zakres czynności techników fizjoterapii, znajdującym się w aktach osobowych powódek. Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym pomiędzy technikiem fizjoterapii a licencjatem fizjoterapii wynika tylko i wyłącznie z wykształcenia, przy jednoczesnym świadczeniu przez te grupy jednakowej pracy, posiadaniu takich samych kwalifikacji, uprawnień do jej wykonywania i jednakowym zakresie obowiązków. (zeznania świadków E. P. k. 251 oraz e-protokół, I. L. (1) k. 252 oraz e-protokół, B. M. k. 252v-253 oraz e-protokół, zeznania A. S., J. K. (1), J. K. (2), G. D. k. 253-255 oraz e-protokół, akta osobowe powódek).

Koordynator Działu Fizjoterapii I. L. (1) w piśmie z dnia 7 września 2018 r. oraz 12 października 2018 r. zwróciła się do Prezesa (...) Sp. z o.o. T. B. o wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego technikom fizjoterapii od 1 września 2018 r. zatrudnionym w Zakładzie (...) do wynagrodzenia licencjata. W piśmie z dnia 16 października 2018 r. Zarząd (...) Sp. z o.o. wskazał, że pracodawca ma prawo różnicować wynagrodzenia pracowników legitymujących się innym wykształceniem, nawet jeśli wykonują jednakowe obowiązki i że w związku z tym brak jest podstaw do zmiany wynagrodzenia w tej grupie pracowników. Z kolei 6 listopada 2018 r. pełnomocnik powódek w piśmie zatytułowanym

(...) do (...) Sp. z o.o. wniósł o bezzwłoczne podjęcie działań ukierunkowanych na zwiększenie wynagrodzeń techników fizjoterapii do poziomu wynagrodzeń licencjatów fizjoterapii (pismo z dnia 7 września 2018 r., z dnia 12 października 2018 r., list adwokacki z dnia 6 listopada 2018 r.)

Stan faktyczny został ustalony przez Sąd I instancji na podstawie okoliczności bezspornych, w tym okoliczności, którym nie zaprzeczyła strona pozwana, dokumentów, których autentyczności i zgodności z prawdą nie podważała żadna ze stron, a także zeznań świadków E. P., I. L. (1), B. M. oraz zeznań przesłuchanych w charakterze stron powódek A. S., J. K. (1), J. K. (2), G. D.. Znamienitą większością okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu potwierdziły dokumenty przedłożone przez obie strony, w szczególności Regulamin Wynagradzania Pracowników i akta osobowe. W oparciu o nie ustalono przebieg zatrudnienia powódek u pozwanej, wysokość ich wynagrodzenia na przestrzeni całego zatrudnienia, a także kryteria przyjęte u pozwanego w różnicowaniu wynagrodzenia pomiędzy technikami fizjoterapii a licencjatami fizjoterapii. Zeznania świadków przyczyniły się z kolei do uszczegółowienia zakresu obowiązków powódek i porównania tych obowiązków z zakresem obowiązków licencjatów fizjoterapii. Zeznania świadka E. P., która to jest zatrudniona u pozwanej na stanowisku licencjata fizjoterapii, potwierdziły, że powódki zajmują się tym, czym ona się zajmuje, czyli wykonują zabiegi fizjoterapii, prowadzą zajęcia na basenie, wykonują masaże, a mimo to ich wynagrodzenie zasadnicze różni się około 700 zł na korzyść licencjata fizjoterapii. Z kolei świadek B. M. wskazała, że z Regulaminu Wynagradzania Pracowników wynika, że wynagrodzenie zasadnicze uzależnione jest od kwalifikacji, obowiązków i wykształcenia. Jednocześnie zeznała, że zakres obowiązków licencjatów i techników fizjoterapii nie różni się, nie ma wśród nich osób lepszych i gorszych, a jednak ich wynagrodzenia różnią się. Również świadek I. L. (2) zeznała, że nie ma żadnej różnicy między pracą technika a licencjata, jedynie magister wykonuje dodatkowe czynności. Wskazała, że wcześniej był podział na technika i licencjata, jednak Ministerstwo Zdrowia następnie zrównało wykształcenie technika z licencjatem. Zeznania świadków były ze sobą spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały, dlatego sąd nie znalazł podstaw do podważenia ich wiarygodności. Zeznania powódek w charakterze stron potwierdziły fakty wskazane przez świadków i Sąd także uznał je za wiarygodne. Sąd Rejonowy miał także na względzie, że pozwany nie kwestionował tego, że osoba zatrudniona na stanowisku technika fizjoterapii i licencjata fizjoterapii wykonuje jednakową pracę i ma jednakowe obowiązki, nie wykazał inicjatywy dowodowej w przedstawieniu różnicy między zakresem obowiązków tych grup i poprzestał na twierdzeniu, że różnica w ich wynagrodzeniu opiera się na różnicy w wykształceniu, a także że takie kryterium rozróżnienia wynagrodzeń zostało zaaprobowane przez zakładową organizację związkową.

Sąd Rejonowy w rozważaniach prawnych rozstrzygnął, że powództwa zasługiwały na uwzględnienie w całości. Wskazując, iż zgodnie z art. 112 kodeksu pracy pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Art. 11² k.p. stanowi, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Z kolei w myśl art. 78. § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W uzasadnieniu podkreślono, że nie ma zakazu różnicowania praw i obowiązków zatrudnionych pracowników, jednak kryteria, którymi kieruje się pracodawca, muszą być obiektywne i sprawiedliwe. Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków art. 11² k.p. uzasadnia weryfikację 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. W ocenie Sądu I instancji w przedmiotowej sprawie pozwany w sposób nieuprawniony zróżnicował pod względem wynagrodzenia osoby zatrudnione na stanowisku technika fizjoterapii (powódki) i licencjata fizjoterapii, gdyż kryteria którymi się kierował dokonując takiej dyferencjacji między tymi stanowiskami nie było ani obiektywne, ani sprawiedliwe. Powódki miały jednakowe obowiązki co licencjaci fizjoterapii, takie same kwalifikacje i uprawnienia zawodowe jak oni, a także ilość i jakość świadczonej przez obie grupy pracy była jednakowa, a mimo to wynagrodzenie zasadnicze licencjata fizjoterapii było wyższe o 675 zł (wskazana różnica nie była kwestionowana przez stronę pozwaną). Wskazano, że zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 27 czerwca 2018 r. w sprawie szczegółowego wykazu czynności zawodowych fizjoterapeutów czynności zawodowe w ramach poszczególnych zadań

zawodowych wykonuje fizjoterapeuta posiadający wiedzę i umiejętności niezbędne do ich wykonywania potwierdzone dokumentami właściwymi dla poziomu wykształcenia niezbędnego do ich wykonywania: 1) poziom podstawowy – posiada osoba, która ukończyła publiczną szkołę policealną lub niepubliczną szkołę policealną o uprawnieniach szkoły publicznej i uzyskała tytuł zawodowy „technik fizjoterapii”, o którym mowa w art. 13 ust. 3 pkt 8 ustawy z dnia 25 września 2015 r. o zawodzie fizjoterapeuty, zwanej dalej „ustawą”, oraz osoba, która uzyskała dyplom potwierdzający uzyskanie tytułu licencjata, o którym mowa w art. 13 ust. 3 pkt 2 i 3 ustawy. Z ww. przepisu rozporządzenia wynika zatem zdaniem Sądu Rejonowego jednoznacznie, że osoby posiadające tytuł zawodowy technika fizjoterapii wykonują i są uprawnione do wykonywania dokładnie tych samych czynności co osoby posiadające dyplom licencjata. Technicy fizjoterapii i osoby posiadające dyplom potwierdzający uzyskanie tytułu licencjata zostały zakwalifikowane na tym samym poziomie odnoszącym się do ich wiedzy i umiejętności. Innymi słowy, ich status został zrównany pod względem prawnym. Również z aneksu dotyczącego informacji udzielanych przez rodzime państwo członkowskie na temat równego traktowania kwalifikacji na podstawie art. 12 dyrektywy 1005/36/WE stanowiącego załącznik do uchwały nr 257/I KRF/2018 Krajowej Rady Fizjoterapeutów z dnia 28 czerwca 2018 r. w sprawie zaświadczenia stwierdzającego, że fizjoterapeuta posiada kwalifikacje zgodne z wymaganiami obowiązującymi w Rzeczypospolitej Polskiej wynika, że uprawnienia zawodowe techników fizjoterapii nie różnią się od uprawnień zawodowych absolwentów kierunku fizjoterapia uzyskanych na poziomie licencjackim, a ich kwalifikacje zawodowe uważa się za równorzędne. Mając na uwadze powyższe należało w ocenie Sądu I instancji stwierdzić, że powódki piastujące stanowisko technika fizjoterapii miały takie same kwalifikacje i uprawnienia zawodowe jak osoby piastujące stanowisko licencjata fizjoterapii. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadków i powódek w charakterze stron wynikało zdaniem Sądu Rejonowego ponadto, że technicy fizjoterapii i licencjaci fizjoterapii wykonują u pozwanego jednakową pracę. Obie grupy pracowników bowiem mają dokładnie takie same obowiązki, które polegają m.in. na wykonywaniu zabiegów fizjoterapii, prowadzeniu zajęć na basenie, wykonywaniu masażu. Świadek B. M. zeznała ponadto, że nie ma osób lepszych i gorszych jeśli chodzi o licencjatów i techników, a ich obowiązki nie różnią się. Pozwany w żaden sposób nie wykazał, by zakres obowiązków licencjata fizjoterapii różnił się od zakresu obowiązków technika fizjoterapii oraz żeby posiadanie dyplomu licencjata w zakresie powierzonych zadań wpływało w jakikolwiek sposób na wykonywaną pracę, chociażby na jej jakość, sprawność, w stosunku do pracy wykonywanej przez techników fizjoterapii. Nie wykazał, by dyferencjacja płac pod względem wykształcenia w przypadku fizjoterapeutów miała jakiegokolwiek przełożenie na zakres zleczanych im zadań, wymagań ze strony pracodawcy, czasu, ilości i jakości pracy. Posiadanie dyplomu licencjata nie wpływa w żaden sposób na powierzenie innych obowiązków, inną odpowiedzialność pracowników, czy inny zakres kompetencji. Podkreślenia wymagał fakt, że różnica w wykształceniu pracowników (tu technika i licencjata fizjoterapii) mogłaby wpływać na ich wynagrodzenie za pracę tylko i wyłącznie w sytuacji, gdyby powierzone przez pracodawcę zadania wymagały większej wiedzy, większych umiejętności, które to wiązałyby się z określonym wykształceniem. W przedmiotowej sprawie jednak pozwany premiuje pod względem wynagrodzenia zasadniczego licencjata fizjoterapii, mimo że wykonuje on takie same zadania jak technik fizjoterapii i nie jest to zależne od wykształcenia. Odmienne potraktowanie techników i licencjatów fizjoterapii w zakresie ich wynagradzania nie wynikało z uzasadnionych potrzeb usprawiedliwiających taką dyferencjację. Ponadto jak już zostało wspomniane powyżej, takie rozróżnienie prac fizjoterapeutów pod względem wykształcenia jest nieuprawnione bowiem kwalifikacje zawodowe i uprawnienia technika i licencjata fizjoterapii są równe, zostały zrównane pod względem prawnym na mocy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 28 czerwca 2018 r.

W ocenie Sądu Rejonowego omówione wyżej odmienne potraktowanie techników i licencjatów fizjoterapii w zakresie ich wynagradzania stanowiło zarazem naruszenie prawa do jednakowego wynagrodzenia. W myśl art. 18^{3c} § 1 k.p. pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, a § 3 tego przepisu mówi, że pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. W przypadku zróżnicowania wynagrodzenia pracowników wykonujących jednakową pracę pracodawca powinien udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami. Należy pamiętać, że powołanie się przez pracodawcę na różne kwalifikacje

zawodowe i staż pracy jest związane z koniecznością wykazania, że miały one znaczenie przy wykonywaniu zadań powierzonych danemu pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06).

Pojęcie jednakowej pracy winno się rozumieć dwojako tj. jako pracę jednakową pod względem formalnym, a więc pracę jednakową z uwagi na jej identyczny lub zbliżony rodzaj oraz wymagającą tożsamyh kwalifikacji oraz pracę jednakową pod względem materialnym, tj. pracę wykonywaną w sposób podobnie staranny, fachowy, wydajny, tożsamy pod względem jej jakości i ilości) (por. U. Jackowiak w: Kodeks..., uwagi do art. 18^{3c}; wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., II PK 112/12, MoPR 2013/4, str. 197). O niezachowaniu zasady równości w wynagradzaniu można zatem mówić dopiero wówczas, gdy praca świadczona przez pracownika nie tylko jest jednakowa pod względem formalnych (w stosunku do pracy wykonywanej przez lepiej wynagradzanych pracowników), ale także charakteryzuje się jednakowością pod względem materialnym. Sam kodeks pracy nakazuje bowiem ustalać wielkość wynagrodzenia tak by prócz rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu odpowiadała jeszcze ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

Jak już zostało omówione powyżej, w ocenie Sądu Rejonowego, praca wykonywana przez techników i licencjatów fizjoterapii była jednakowa, bowiem wykonywali oni dokładnie takie same obowiązki, mieli zrównane kwalifikacji i uprawnienia zawodowe pod względem prawnym, pracowali w takich samych godzinach pracy i świadczona przez każda z grup praca była taka sama pod względem jakościowym. Pozwany w żaden sposób nie wykazał, że posiadanie dyplomu licencjata miało znaczenie przy wykonywaniu tożsamyh zadań technikowi i licencjatom fizjoterapii oraz by licencjat fizjoterapii wykonywał te zadania lepiej aniżeli technik fizjoterapii ze względu na posiadany dyplom. Należy zatem uznać, że pozwany dokonując dyferencjacji wynagrodzeń na stanowisku technika i licencjata fizjoterapii w okresie od października 2018 r. do marca 2019 r. nie kierował się obiektywnymi przesłankami i rozróżnienie wynagrodzenia zasadniczego na tych stanowiskach o 675 zł było nieuprawnione, tym bardziej, że już od 1 kwietnia 2019 r. wynagrodzenie to zostało podwyższone.

W ocenie Sądu Rejonowego zatem dyferencjacja wynagrodzenia zasadniczego pomiędzy technikami fizjoterapii o licencjatami fizjoterapii zawarta w Regulaminie Wynagradzania Pracowników, a na jego podstawie przeniesiona do umów o pracę zawartych z powódkami, jest niezgodna z zasadami prawa pracy wyrażonymi w art. 11² k.p, art. 78 § 1 k.p. oraz art. 18^{3c} § 1 k.p. W myśl art. 18 § 3 k.p. postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uwzględnił powództwa uznając, że powódki w spornym okresie od października 2018 r. do marca 2019 r. powinny otrzymywać takie samo wynagrodzenie zasadnicze jak licencjat fizjoterapii. Różnica między ich wynagrodzeniami zasadniczymi wynosiła 675 zł miesięcznie. Kwotę tą należało powiększyć o 20% ze względu na przysługujący powódkom stały dodatek z tytułu wysługi, co dało łącznie kwotę 810 zł miesięcznie. Z tego względu Sąd I instancji zasądził jak w pkt. 1, 3, 5, 7 wyroku, zgodnie z żądaniami pozwów (połączonych do wspólnego rozpoznania). Rozstrzygając kosztach procesu Sąd Rejonowy oparł się na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i mając na uwadze, że powódki wygrały proces w całości, kosztami procesu obciążył pozwanego jako stronę przegrywającą. W pkt. 2, 4, 6, 8 wyroku Sąd na podstawie art. § 9 § 1 pkt 2 w zw. z art. § 2 § 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądził od pozwanego na rzecz każdej z powódek kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu – zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku złożył w dniu 07 października 2020 r. pozwany (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości i zarzucając mu:

1. ***naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.*** poprzez wyprowadzenie wniosków sprzecznych z zebranyh materiałem dowodowym wobec uznania, że pozwany w sposób nieuprawniony różnicował wynagrodzenia osób zatrudnionych

na stanowisku technika fizjoterapii i licencjata fizjoterapii, gdyż kryteria którymi się kierował dokonując takiej dyferencjacji między tymi stanowiskami nie były ani obiektywne, ani sprawiedliwe, gdy prawidłowa i wszechstronna ocena materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że pozwany w sposób uprawniony różnicował pod względem wynagrodzenia ww. osób, a kryteria którymi się kierował były obiektywne i sprawiedliwe;

2. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na przyjęciu, że powódki miały jednakowe obowiązki co licencjaci fizjoterapii, takie same kwalifikacje i uprawnienia zawodowe jak oni, a także ilość i jakość świadczonej przez obie grupy pracy była jednakowa, gdy licencjaci fizjoterapii posiadają wyższe kompetencje wynikające z legitymowania się wykształceniem wyższym obejmującym większą wiedzę w zakresie wykonywanych obowiązków pracowniczych i świadczyli pracę lepszej jakości, gdy posiadanie wyższego poziomu wykształcenia obejmującego posiadanie szerszej wiedzy z danego zakresu wpływało pozytywnie na jakość świadczonej pracy przez licencjatorów fizjoterapii;

3. naruszenie § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 28 czerwca 2018 r. w sprawie szczegółowego wykazu czynności zawodowych fizjoterapeutów poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przepis ten zrównuje kwalifikacje zawodowe w zakresie wykształcenia techników i licencjatorów fizjoterapii, gdy tymczasem prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że przepis ten jedynie ustanawia minimalne wymogi w zakresie wiedzy i umiejętności wymaganych do wykonywania określonych czynności zawodowych;

4. naruszenie art. 18 § 3 k.p. poprzez jego błędną wykładnię a w konsekwencji zastosowanie tego przepisu w sprawie wskutek błędnego przyjęcia, że ma on zastosowanie do ukształtowania przez sąd treści stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że ma on zastosowanie wyłącznie do ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia;

5. naruszenie art. 18 § 3 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że ma on zastosowanie do ukształtowania przez sąd treści stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia także w przypadku, gdy różnicowanie wynagrodzenia wynika z przyczyn niedyskryminacyjnych;

6. naruszenie art. 18^{3c} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię przyjęcie, że ma on zastosowanie do ukształtowania przez sąd treści stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia także w przypadku, gdy różnicowanie wynagrodzenia wynika z przyczyn niedyskryminacyjnych, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu, odczytywanego łącznie z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. prowadzi do wniosku, że zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości wyłącznie z przyczyn uznawanych za dyskryminujące.

W oparciu o powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództw oraz zasądzenie na jego rzecz od powódek kosztów postępowania za obie instancje, ewentualnie uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpatrzenia.

W uzasadnieniu apelacji pozwany zakwestionował stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie uznania w przedmiotowej sprawie, że różnicowanie wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowiska technika fizjoterapii i licencjata fizjoterapii było nieuprawnione. W ocenie pozwanego nie można uznać przyjętego przez niego kryterium dyferencjacji za nieobiektywne i niesprawiedliwe. Wskazał, że przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 28 czerwca 2018 r. wskazują jedynie minimalne wymogi w zakresie wiedzy i umiejętności wymagalnych do wykonywania określonych czynności zawodowych. Osoba legitymująca się tytułem licencjata posiada wykształcenie wyższe zgodnie z art. 77 ust. 1 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, natomiast osoba legitymująca się tytułem technika posiada wykształcenie średnie w rozumieniu art. 20 ust. 3 i 4 ustawy prawo oświatowe. W świetle tych przepisów nieuprawnione jest

twierdzenie o równych kwalifikacjach w zakresie wykształcenia fizjoterapeutów posiadających wykształcenie wyższe i średnie. Kwalifikacje zawodowe, które posiada osoba z wykształceniem wyższym, mogą być bardziej pożądane przez pracodawcę niż umiejętności pracownika z wykształceniem średnim. Pozwany wskazał przy tym, że rozróżnienie wysokości wynagrodzenia w zależności od wykształcenia funkcjonuje również w stosunku do innych pracowników szpitala, niż fizjoterapeucie. Ponadto w ocenie pozwanego w niniejszej sprawie brak było podstaw do orzeczenia o odszkodowaniu z art. 18^{3d}k.p., gdyż zróżnicowanie wynagrodzenia nie wynikało z przyczyn uznawanych za dyskryminujące,

a dodatkowo w rozstrzygnięciu sądu pracy zastępujące postanowienia umowy

o pracę niemającymi charakteru dyskryminującego może dotyczyć wyłącznie ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy (k. 337-342 a.s.).

W odpowiedzi na apelację pełnomocników powódek wniósł o oddalenie apelacji (k. 368-375 a.s.) .

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę

w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Powyższy przepis nakłada na sąd drugiej instancji obowiązek ponownego rozpoznania sprawy w granicach apelacji, co oznacza nakaz wzięcia pod uwagę wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków. Granice apelacji wyznaczają ramy, w których sąd drugiej instancji powinien rozpoznać sprawę na skutek jej wniesienia. Określają je sformułowane w apelacji zarzuty i wnioski, które implikują zakres zaskarżenia,

a w konsekwencji kognicję sądu apelacyjnego. Ponadto sąd drugiej instancji

w ramach ustalonego stanu faktycznego stosuje z urzędu prawo materialne. Dlatego sąd rozpoznający apelację powinien odnieść się do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogły spowodować skutki materialno-prawne. Skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę ponownie, to zastosowanie przezeń prawa materialnego musi być osadzone w prawidłowo zrekonstruowanej podstawie faktycznej sporu. Sąd ten nie jest związany ustaleniami faktycznymi sądu pierwszej instancji, przy czym w orzecznictwie Sądu Najwyższego znane są poglądy aprobujące rozstrzygnięcia, w których sąd II instancji może zmienić wyrok sądu pierwszo-instancyjnego mimo braku własnych ustaleń faktycznych, odmiennych od ustaleń sądu I instancji. Taki stan rzeczy może być następstwem odmiennej oceny przez sąd odwoławczy przeprowadzonych dowodów, może jednak być również konsekwencją dokonania przez sąd II instancji odmiennej oceny materialnoprawnej ustalonych faktów. Uzasadnienie wyroku sądu odwoławczego różni się od uzasadnienia wyroku sądu I instancji, między innymi tym, że nie musi powtarzać dowodów i ustalonych faktów, jeżeli sąd odwoławczy uzna za prawidłowe postępowanie dowodowe i ustalenia stanu faktycznego sądu I instancji (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07; z dnia 19 października 2017 r., II PK 292/16; z dnia 5 kwietnia 2019 r., I CSK 333/18; z dnia 27 lutego 2019 r., II CSK 29/18; z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98).

Zdaniem Sądu II instancji argumentacja prawna strony pozwanej skupiała się na zarzutach błędnej wykładni przepisów prawa materialnego, w tym w szczególności naruszenie art. 18 § 3 k.p. poprzez jego błędną wykładnię a w konsekwencji zastosowanie tego przepisu w sprawie wskutek błędnego przyjęcia, że ma on zastosowanie do ukształtowania przez sąd treści stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia w przeszłości, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że ma on zastosowanie wyłącznie do ukształtowania na przyszłość treści trwającego stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia; naruszenie art. 18 § 3 k.p. w zw. z art. 18^{3a} § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że ma on zastosowanie do ukształtowania przez sąd treści stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia także w przypadku, gdy zróżnicowanie wynagrodzenia wynika z przyczyn niedyskryminacyjnych; naruszenie art. 18^{3c} § 1 k.p. w zw. z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię przyjęcie, że ma on zastosowanie do ukształtowania przez sąd treści stosunku pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia także w przypadku, gdy zróżnicowanie wynagrodzenia wynika z przyczyn niedyskryminacyjnych, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu, odczytywanego łącznie z art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. prowadzi do wniosku, że zakazane jest różnicowanie wynagrodzenia za pracę jednakową lub o jednakowej wartości wyłącznie z przyczyn

uznawanych za dyskryminujące, przy czym w apelacji podniesiono również zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie błędnej oceny dowodów oraz zarzut błędu w ustaleniach faktycznych.

Rozważając w pierwszej kolejności zarzuty naruszenia procedury cywilnej w ocenie Sądu Okręgowego pozbawione są one uzasadnionych podstaw prawnych. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. może dojść jedynie wówczas, gdyby skarżący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów. Naruszenie tego przepisu może polegać na tym, iż sąd z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów przyjął za wiarygodny określony dowód lub też odmówił wiarygodności konkretnemu dowodowi. Strona, która podnosi taki zarzut musi przy tym wykazać, o jaki konkretnie dowód chodzi i na czym polega przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, a ponadto, iż miało to istotny wpływ na wynik sprawy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 2005 r., V CK 332/05; z dnia 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05; z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PK 261/08; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Z kolei błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy sąd ustalił stan faktyczny w oderwaniu od zgromadzonych dowodów (tzw. błąd braku), jak i wtedy, gdy podstawą ustaleń faktycznych uczyniono wprawdzie wszystkie ujawnione w toku rozprawy dowody, lecz dokonano ich nieprawidłowej oceny z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego (tzw. błąd dowolności). Zarzut ten jest zatem z istoty rzeczy powiązany z zarzutem naruszenia przepisów postępowania. Do przyjęcia trafności zarzutu nie wystarcza wskazanie innej, możliwej na gruncie zebranych dowodów wersji faktycznej - konieczne jest wskazanie, które z istotnych dowodów zostały pominięte, bądź które z nich ocenione zostały z naruszeniem przywołanych wyżej zasad (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 14 grudnia 2016 r., I ACa 711/16; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 stycznia 2016 r., I ACa 990/15; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 1 lutego 2013 r., V ACa 721/12). Zarzucając Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. pozwany wskazał, iż Sąd ten wyprowadził wnioski sprzeczne z materiałem dowodowym polegające na uznaniu, że w sposób nieuprawniony zróżnicował wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowisku technika fizjoterapii i licencjata fizjoterapii oraz że kryteria, którymi się kierował dokonując takiej dyferencjacji, nie były ani obiektywne, ani sprawiedliwe.

W ocenie Sądu Okręgowego płynąca z tak sformułowanej treści esencja omawianego zarzutu nie pozwala jednak zakwalifikować go jako zarzut naruszenia wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów.

Przytoczony w treści zarzutu wniosek nie dotyczy bowiem ustalonych przez Sąd Rejonowy faktów i okoliczności, lecz subsumpcji prawnej, jaką Sąd ten dokonał na tle zebranych w sprawie dowodów. Przy tym skarżący nie przedstawił żadnych okoliczności

i dowodów, z których miałyby wynikać fakty odmienne, które Sąd I instancji

– wnioskując prawidłowo – miałby uwzględnić jako podstawę faktyczną orzekania w sprawie. Z takich samych powodów za niezasadny należało uznać zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, mający w ocenie pozwanej polegać na przyjęciu, iż powódki miały jednakowe obowiązki co licencjaci fizjoterapii, takie same kwalifikacje i uprawnienia zawodowe jak oni, a także ilość i jakość świadczonej przez obie grupy pracy była jednakowa. Również i w tym zakresie pozwany nie przedstawił żadnych okoliczności które winny kierować Sąd Rejonowy na sugerowany przez stronę sposób rozumowania, a w konsekwencji, dokonanie stosownych do jej stanowiska ustaleń. Wymaga przy tym zaznaczenia, że w toku postępowania Sąd Rejonowy przeprowadził dowody z zeznań świadków, z których wynika, że osoby zatrudniane przez pozwaną na stanowisku licencjata, niezależnie od posiadanego wykształcenia, co do zasady wykonują pracę według tożsamego zakresu obowiązków i w tym samym wymiarze czasu pracy.

W konkluzji stwierdzić należy, iż w oparciu o omówione wyżej zarzuty Sąd Okręgowy nie znalazł zatem podstaw do stwierdzenia po stronie Sądu I instancji uchybień w zakresie stosowania przepisów postępowania, w tym w zakresie dotyczącym dokonanej przez ten Sąd oceny materiału dowodowego oraz poczynionych ustaleń faktycznych. Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził

postępowanie dowodowe i dokładnie ustalił stan faktyczny sprawy, w konsekwencji czego Sąd Okręgowy przedmiotowe ustalenia aprobuje i przyjmuje za własne (art. 387 § 2¹ k.p.c.).

Niezależnie jednak od powyższej konkluzji Sąd Okręgowy nie podzielił jednak dokonanej przez ten Sąd Rejonowy subsumpcji prawnej. Przedmiotem postępowania było żądanie wyrównania wynagrodzenia powódek za okres od października 2018 r. do kwietnia 2019 r. Jako podstawę prawną wskazywana była nieuzasadniona dyskryminacja płacowa powiązana z tym, że pracodawca bezpodstawnie różnicował wynagrodzenie powódek jako techników fizjoterapii w stosunku do osób legitymujących się wyższym tytułem zawodowym tytułem licencjata fizjoterapii.

Zgodnie z ustalonym stanem faktycznym w pozwanym szpitalu obowiązuje Regulamin Wynagradzania Pracowników, zakładający odmienną stawkę wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na stanowisku specjalista/inny zawód mający zastosowanie przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych oraz osób zatrudnionych na stanowisku starszy technik medyczny. Do powierzenia pracownikowi pierwszego z wymienionych stanowisk pracodawca przewidział konieczność legitymowania się wyższym wykształceniem mającym zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej oraz stażem 10 lat pracy, w drugim zaś przypadku – wykształceniem średnim medycznym i 5-letnim stażem pracy. Zasadniczą kwestią było zatem w ocenie Sądu Okręgowego udzieleni odpowiedzi na pytanie czy przyjęte przez pozwanego Szpital (...) regulacje różnicujące wysokości wynagrodzenia osób zatrudnionych na stanowisku fizjoterapeuty z uwagi na posiadanie przez nich wykształcenie było dopuszczalne w świetle przepisów Kodeksu pracy. Dla udzielenia prawidłowej odpowiedzi na zadane pytanie kluczowe było dokonanie prawidłowej interpretacji przepisów Kodeksu określających zasady równego traktowania pracowników, przy uwzględnieniu najnowszej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego i poglądów doktryny. Sąd I instancji przeprowadził wywód w oparciu o art. 11² k.p. i ocenił, że różnicowanie wynagrodzenia zasadniczego pomiędzy technikami fizjoterapii i licencjatami fizjoterapii zawarta w Regulaminie Wynagradzania Pracowników, a na jego podstawie przeniesiona do umów

o pracę zawartych z powódkami, jest niezgodna z zasadami prawa pracy wyrażonymi w art. 11² k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 18^{3c} § 1 k.p. Wywód ten, w ocenie Sądu Okręgowego, nie oddawał w pełni istoty rzeczy stanowiącej przedmiot sporu w niniejszej sprawie, powódki powoływały się na istnienie u pozwanego zjawiska dyskryminacji płacowej, upatrując jego przyczyny w stosowaniu przez pozwanego kryterium różnicującego w postaci posiadanego przez nie wykształcenia.

Zasady równego traktowania pracowników zostały sformułowane

w art. 11² i art. 11³ k.p. Przepis art. 11² k.p. stanowi ogólną zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, z podkreśleniem, że dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relevantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, że po pierwsze - dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Z zasadą równych praw pracowników nie jest tożsama wyrażona w art. 11³ i rozwinięta w art. 18^{3a} i następnym k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu), zakazująca gorszego traktowania pracowników ze względu na przyczyny uznane za dyskryminujące. Ścisły związek pomiędzy art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a}) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rozróżnienie to ma o tyle doniosłe znaczenie, że w jego konsekwencji przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji (tj. w rozdziale IIa działu pierwszego Kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”) nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Przepisy te stanowią więc zasady odrębne, których naruszenie przez

pracodawcę rodzi różne konsekwencje. Tylko naruszenie zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.) rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z art. 18^{3d} k.p. Naruszenie zasady równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki (art. 11² k.p.) jest również sankcjonowane, jednak na innej podstawie prawnej; w szczególności odszkodowanie może być dochodzone przez pracownika na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12; z dnia 26 stycznia 2016 r., II PK 303/14; z dnia 7 lutego 2018 r., II PK 22/17; wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 maja 2018 r., III APa 8/18).

W nowszym orzecznictwie przyjmuje się, że art. 18 § 3 k.p.

ma zastosowanie także do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika w zatrudnieniu (naruszenia zasady równych praw pracowników), bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne, gdyż z takim nierównym traktowaniem jest związany skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji). Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, co powoduje stosowanie art. 18 § 3 k.p. jako skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) i polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc w takiej sytuacji postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika - a przez to faworyzuje innych - wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13; z dnia 29 sierpnia 2017 r., I PK 269/16; z dnia 29 sierpnia 2017 r., I PK 268/16; z dnia 24 kwietnia 2018 r., I PK 33/17).

W realiach niniejszej sprawy ostatecznie nie miało to znaczenia, bowiem powódki domagały się kwot tytułem wynagrodzenia za okres przeszły. W takim przypadku – wobec nie stwierdzenia istnienia przyczyn dyskryminacyjnych – podstawy roszczeń powódek należało poszukiwać w innych podstawach, w tym choćby zasugerowanych w cytowanym wyżej orzecznictwie, a zatem art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przy jednoczesnej konieczności wykazania określonych w tym przepisie przesłanek odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy za naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników. Takim kontraktowym obowiązkiem pracodawcy niewątpliwie jest obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11² k.p.). Jego naruszenie może, więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. W orzecznictwie wskazuje się, że naruszenie obowiązku równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, wynika ze stosunku pracy i może uzasadniać odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13). Powyższa zasada nie wyklucza przy tym dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych, gdyż przepis art. 11² k.p. zakłada wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy. Możliwe jest odmienne potraktowanie pracowników w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania, musi jednak wynikać z uzasadnionej potrzeby, dla której dopuszcza się taką dyferencjację (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 października 1996 r., I PRN 94/96; z 10 września 1997 r., I PKN 246/97; z 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00; z 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01; z 23 listopada 2004 r., I PK 20/04; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05).

Zdaniem powódek ich żądanie miało swoje podstawy w twierdzeniu, iż były dyskryminowane ze względu na wykształcenie.

Zdaniem Sądu Okręgowego rozstrzygającego niniejszą sprawę jako Sąd II instancji różnicowanie wynagrodzenia ze względu na kwalifikacje nie stanowi dyskryminacji płacowej. A wręcz

przeciwnie brak różnicowania 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). W ocenie Sądu Okręgowego przepisy wspólnotowe, podobnie jak prawo krajowe, zakazują różnicowania wynagrodzenia pracowników tylko wówczas, gdyby następowałyby to w oparciu o niedozwolone kryteria. Do kryteriów tych nie należą z całą pewnością kwalifikacje zawodowe. Odnośnie kwestii ewentualnego naruszenia praw pracowników do jednakowego wynagrodzenia za tą samą pracę, wskazać należy przede wszystkim, iż zgodnie z utrwalonym już orzecznictwem Sądu Najwyższego przepis art. 18^{3c} § 1 k.p., zgodnie z którym pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, musi być odczytywany łącznie z przepisem art. 18^{3a} k.p. zawierającym tzw. zakaz dyskryminacji i skutki jego naruszenia.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2012 roku (sygn. akt: I PK 48/2012) przepisy Kodeksu pracy, podobnie jak prawo wspólnotowe, nie zawierają normy, z której miałyby wynikać, że wszyscy pracownicy danego pracodawcy mają być równo traktowani. Przepisy te określają natomiast kryteria (przyczyny), które nie mogą uzasadniać różnicowania sytuacji zatrudnionych. **W ocenie Sądu Okręgowego oznacza to, że 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 różnicowanie 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 obowiązującą linią orzecniczą zapoczątkowaną przez wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lipca 2012 roku (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.). W konkluzji zdaniem Sądu Okręgowego stwierdzić należy, iż regulamin wynagradzania, który przyznawać będzie wynagrodzenie wyższe fizjoterapeucie posiadającemu wyższe wykształcenie licencjata fizjoterapeuty od technika fizjoterapeuty posiadającej wykształcenie średnie, mimo zatrudnienia ich na takim samym stanowisku, nie będzie naruszał zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Raz jeszcze podkreślić należy, iż wykształcenie nie jest kwalifikowaną przyczyną dyskryminującą określona w art. 11³ k.p. bądź też art. 18^{3a} § 1 k.p. W treści obu przepisów wskazano takie kryteria, jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pośród tych kryteriów ustawodawca nie wymienił natomiast wykształcenia. Nawet gdyby przyjąć – a w orzecznictwie tak się również wskazuje – że przepis ten nie zawiera zamkniętego katalogu przyczyn dyskryminacyjnych, to w ocenie Sądu Okręgowego konieczne jest wskazanie przez pracownika takiej przyczyny, która odpowiadałaby wzorcom określonym w art. 11³ lub art. 18^{3a} k.p.

Tego warunku zdaniem Sądu kryterium wykształcenia nie spełnia.

Wskazać należy, że cecha „wykształcenia” nie odpowiada przy tym bowiem wzorcowi określönemu w art. 11³ k.p. ani art. 18^{3a}k.p. Skoro we wskazanych wyżej przepisach ustawodawca wskazał jako potencjalne kryteria dyskryminujące zarówno wrodzone cechy osobiste pracownika, na których posiadanie nie ma żadnego wpływu (np. płeć, wiek, orientację seksualną), jak i związane z wolnością sumienia, mające charakter socjalny lub światopoglądowy (wyznanie, narodowość, przynależność polityczna, pochodzenie), to nie sposób zaliczyć do nich kryterium, które pozostaje ona poza w zewnętrznym kręgu przymiotów osobistych pracownika i stanowi okoliczność, na którą dana osoba ma wpływ. O ile posiadane przez pracownika wykształcenie niewątpliwie stanowi cechę osobistą, o tyle w ocenie Sądu przyjęcie za zasadne stanowiska, zgodnie z którym cecha ta mogłaby potencjalnie stanowić przyczynę dyskryminacji nie znajduje uzasadnienia. Analiza zarówno art. 11³ k.p.,

jak i art. 18^{3a}k.p., nie dają podstaw do uznania za dyskryminujące takich cech osobistych pracownika, które jednoznacznie dotyczą posiadanych przez niego predyspozycji zawodowych – a więc wykształcenia, kompetencji, doświadczenia zawodowego czy też stażu pracy.

Skoro zatem powołane przez powódki kryterium różnicujące nie mogło zostać uznane za niedozwolone (dyskryminujące), to w ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do uwzględnienia dochodzonego przez nie roszczenia jako wywodzone z zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.), z wszelkimi omówionymi wyżej konsekwencjami – w tym też braku podstaw do zastosowania wobec roszczenia powódek art. 18^{3d} § 1 k.p., stanowiącego podstawę dochodzenia odszkodowania przez pracownika, wobec którego dopuszczono się naruszenia zasady równego traktowania (naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu) (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2014 r., III PK 136/16).

Zgodnie jednak z uwagami wstępnymi, koncepcja zasady niedyskryminacji, postrzegana jako postać naruszenia zasady równych praw ze względu na kryterium dyskryminujące, nie stanowi podstawy do wyłączenia możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z zasady równego traktowania (równych praw) pracowników wyrażonej w art. 11² k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2018 r., II PK 37/17).

Kwestionując podstawy zróżnicowania sytuacji pracowniczej (niższego wynagrodzenia przysługującego technikom fizjoterapii w stosunku do licencjatów fizjoterapii) powódki powoływały się na okoliczności tożsamego zakresu obowiązków oraz wykonywanych czynności w porównaniu do osób posiadających wykształcenie wyższe w stopniu licencjata. Sąd Rejonowy rozstrzygnął, iż przyjęte przez pozwanego kryterium różnicujące wynagrodzenie nie było ani obiektywne, ani usprawiedliwione. Powołał się przy tym na okoliczność zrównania pod względem prawnym statusu techników i licencjatów na tle rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 27 czerwca 2018 r. w sprawie szczegółowego wykazu czynności zawodowych fizjoterapeuty (Dz. U. z 2018 r. poz. 1319), zgodnie z których treścią zostali oni zakwalifikowani na tym samym poziomie (podstawowym) odnoszącym się do ich wiedzy i umiejętności. Należy jednak zwrócić uwagę, że powołane wyżej rozporządzenie stanowi przepis wykonawczy do ustawy z dnia 25 września 2015 r. o zawodzie fizjoterapeuty (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 553), która weszła w życie 31 maja 2016 r.

Celem uchwalenia ww. ustawy był uregulowanie statusu zawodu fizjoterapeuty i zagwarantowanie prawidłowego poziomu świadczonych przez nich usług medycznych poprzez nadanie mu rangi zawodu medycznego oraz wprowadzenie formalnych wymagań uzyskania uprawnień do jego wykonywania. W stanie prawnym sprzed wejścia w życie omawianej ustawy uzyskanie wykształcenia w zawodzie fizjoterapeuty nie było uregulowane i odbywało się zarówno w ramach ukończenia publicznej szkoły policealnej lub niepublicznej szkoły policealnej o uprawnieniach szkoły publicznej, tj. uzyskana średniego wykształcenia w rozumieniu art. 20 ust 3 i 4 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 910), jak i uzyskania stopnia licencjata w ramach studiów pierwszego stopnia,

a więc wykształcenia wyższego w rozumieniu art. 77 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 478). W aktualnym stanie prawnym, do wykonywania zawodu fizjoterapeuty, konieczne jest ukończenie co najmniej studiów pierwszego stopnia, przy czym zgodnie z art. 13 ust. 3 pkt 8 ustawy o zawodzie fizjoterapeuty osoby legitymujące się wykształceniem średnim w zakresie fizjoterapii mogą ubiegać się o

nadanie im uprawnień przez Krajową Radę Fizjoterapeutów. Zastosowane przez ustawodawcę rozwiązanie pozwoliło zatem na kontynuowanie pracy w zawodzie tych fizjoterapeutów, którzy legitymowali się wykształceniem średnim, bez konieczności jego podwyższenia i z tej też perspektywy należy oceniać zrównanie statusu techników i licencjatów fizjoterapii. Z perspektywy możliwości wykonywania zakresu czynności medycznych to technicy fizjoterapii zostali bowiem zrównani do poziomu licencjatów fizjoterapii, nie na odwrót. Ma to znaczenie dla oceny spornego w sprawie kryterium różnicującego wysokość wynagrodzenia zatrudnianych przez pozwanego fizjoterapeutów. Przyjęcie, taka jak to uczynił Sąd Rejonowy, że wynagrodzenie osób posiadających stopień technika i licencjata winno być zrównane, w istocie prowadziłyby do nierównego traktowania osób posiadających wyższe wykształcenie, wyłącznie z tego faktu, iż w przeszłości zdecydowały się na wybór dłuższej drogi kształcenia w porównaniu do osób które uzyskały uprawnienia do wykonywania zawodu zdobywszy wykształcenie średnie. Zniwelowanie przez ustawodawcę różnic w zakresie uprawnień do wykonywania określonego zakresu czynności przez osoby legitymujące się wykształceniem na poziomie fizjoterapeuty z osobami posiadającymi wykształcenie na poziomie licencjata miało na celu uregulowanie sytuacji prawnej osób wykonujących zawód fizjoterapeuty. Uboczny skutek nie powinien natomiast prowadzić do konieczności tożsamego uregulowania sytuacji pracowniczej osób pracujących na tych samych stanowiskach fizjoterapeuty.

Wskazać również należy, że pewne zróżnicowanie sytuacji pracowniczej z uwagi na wykształcenie fizjoterapeutów dopuszcza również sam ustawodawca, choćby na tle przytoczonej w apelacji ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 830), w ramach której przewidziano określenie wysokości współczynnika pracy pracowników medycznych, w tym fizjoterapeutów, w zależności od posiadanego wykształcenia i specjalizacji. Podobnie rozróżnienie zostało również przewidziane w rozporządzeniu 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. z 2011 r. nr 151 poz. 896) wprowadzające wymóg legitymowania się wyższym wykształceniem dla objęcia stanowiska asystenta fizjoterapii, a jednocześnie brak możliwości objęcia tego stanowiska przez osoby legitymujące się wykształceniem średnim. O ile w przypadku pozwanego – będącego przedsiębiorcą – powyższe rozporządzenie nie znajduje zastosowania, o tyle nie sposób pominąć faktu, że ustawodawca przewiduje możliwość zróżnicowania w zakresie stanowisk (a w konsekwencji także wynagrodzenia) w zależności od poziomu wykształcenia, jakim dana osoba się legitymuje. Nietrudno zatem dostrzec w tym zakresie pewnych analogii, tym bardziej, że w realiach niniejszej sprawy różnice w wynagrodzeniu powódek oraz osób posiadających wykształcenie na poziomie licencjata stanowił w istocie element różnicujący zajmowane przez nie stanowiska. Jak wspomniano wyżej, powódki są zatrudnione na stanowiskach starszych techników fizjoterapii, co odpowiada stanowisku starszego technika medycznego zgodnie z pozycją 57 Taryfikatora Kwalifikacyjnego oraz Płac stanowiącego załącznik do obowiązującego u pozwanego Regulaminu Wynagradzania. Posiadanie przez fizjoterapeutów wyższego kształcenia nie tyle co uprawnia ich do wyższego wynagrodzenia, lecz objęcia innego stanowiska – to jest, stanowiska specjalisty fizjoterapii zgodnie z poz. 22 Taryfikatora, którego objęcie wymaga dodatkowo legitymowania się 10-letnim stażem pracy.

Na tle powyższych rozważań, uwzględniając zwłaszcza specyfikę wykonywanego przez powódki zawodu, w ocenie Sądu Okręgowego nie można zatem odmówić pracodawcy uprawnienia do różnicowania wynagrodzenia pracowników według kryterium posiadanego przez nich wykształcenia, niezależnie od tego, czy – tak jak ma to miejsce w sprawie niniejszej – pracownicy posiadający różne wykształcenie co do zasady wykonują ten sam zakres obowiązków, zaś samo stosowanie tego kryterium nie powinno być uznane za nieobiektywne bądź niesprawiedliwe. Takie stanowisko znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie, w którym jako przykładowe obiektywne kryteria różnicujące wynagrodzenie wskazuje się kwalifikacje zawodowe, staż pracy czy też doświadczenie zawodowe (por. wyrok Sądu Najwyższego

z 22 lutego 2007 r., I PK 242/06; z 14 marca 2019 r., II PK 310/17). Uzasadniając przyjęcie omawianego kryterium dla zróżnicowania wynagrodzenia pozwany wskazywał, iż miało to na celu zmotywowanie pracowników do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. W ocenie Sądu trudno nie zgodzić się z powyższym stanowiskiem, mając na względzie w szczególności charakter wykonywanego przez powódki zawodu, który jako zawód medyczny jest ściśle

związany ze stałym podnoszeniem poziomu kompetencji zawodowych i wiedzy choćby z uwagi na postępujący stan wiedzy medycznej oraz nowych technik leczenia i rehabilitacji. W tym też kontekście przyjęcie przez pozwanego poziomu posiadanego przez fizjoterapeutów wykształcenia jako kryterium różnicującego wysokość wynagrodzenia może służyć zachęceniu pracowników zatrudnionych na tym stanowisku do dalszego kształcenia i poszerzania kompetencji. Okoliczność legitymowania się przez fizjoterapeutę wykształceniem wyższym ma znaczenie choćby z perspektywy potencjalnego rozwoju pracodawcy. Zawód fizjoterapeuty, choćby na gruncie wspomnianej wyżej ustawy regulującej ten zawód, ma charakter stopniowy – zakłada m. in. większy zakres czynności medycznych w zależności od posiadanych kompetencji. W świetle przepisów tego rozporządzenia, wykonywanie usług medycznych na wyższym poziomie (rozszerzonym) wymaga jednak posiadania tytułu magistra. Tym samym w sytuacji, gdy pracodawca zamierzałby rozszerzyć katalog świadczonych przez placówkę świadczeń (usług) medycznych, to posiadanie pracowników z wykształceniem na poziomie licencjata jest dla niego korzystniejsze, gdyż osoby te w krótszym czasie są w stanie zdobyć odpowiedni poziom wykształcenia. Powyższe ma zatem znaczenie z perspektywy relacji między posiadanym przez pracownika zakresem kompetencji wynikającym z wykształcenia, a charakterem pracy, stanowiska i wykonywanej pracy. Można zatem przyjąć, że posiadanie przez pracownika wyższego wykształcenia jest bardziej korzystne dla pracodawcy – magister może wykonywać większy zakres usług niż technik i licencjat, przy czym licencjat szybciej osiągnie stopień magistra, niż technik. Z tej też perspektywy motyw, jakim pracodawca kierował się różnicując wynagrodzenia fizjoterapeutów z uwagi na posiadane przez nich wykształcenie zdaniem Sądu Okręgowego należy uznać za w pełni dopuszczalne choćby z uwagi na interes samego pracodawcy, dla którego atrakcyjniejsze jest posiadanie kadry pracowniczej, której wykształcenie – w przypadku zaistnienia takiej potrzeby – może być sprawniej dostosowane do celów rozwojowych placówki medycznej. Na tym tle w ocenie Sądu należy zgodzić się z pozwanym, że osoba posiadająca wykształcenie na poziomie licencjata posiada lepsze przygotowanie do wykonywania zawodu niż osoba która posiada tytuł technika fizjoterapeuty, co z kolei uzasadnia powierzenie jej wyższego stanowiska przy jednoczesnym podwyższeniu wynagrodzenia.

Reasumując powyższe wywody, w ocenie Sądu Okręgowego brak podstaw do uznania, że pozwany różnicując wynagrodzenie powódek w stosunku do pracowników legitymujących się wykształceniem na poziomie licencjata fizjoterapii przyjął niedozwolone kryterium dyferencyjne. Wynika ono bowiem z cech osobowych pracowników (predyspozycji) w postaci legitymowania się przez te osoby wyższym wykształceniem, co wespół z innymi czynnikami uprawnia je do objęcia wyższego stanowiska i w konsekwencji uzyskiwania wyższego wynagrodzenia. Działanie pozwanego pracodawcy, przejawiającego się w zróżnicowaniu wynagrodzenia powódek względem pracowników wykonujących te same obowiązki fizjoterapeutów, lecz posiadających wyższe wykształcenie, w ocenie Sądu Okręgowego nie nosiło cech naruszenia zasady równych praw pracowników w zatrudnieniu określonej w art. 11² k.p., co w konsekwencji prowadziło do uznania dochodzonych przez nie roszczeń o zaległe wynagrodzenie za niezasadne.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy zważył, że apelacja skarżącego prowadziła do zmiany wyroku Sądu I instancji. Należało podzielić stanowisko strony pozwanej do nieprawidłowego zastosowania przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego, czego skutkiem było uwzględnienie dochodzonych przez powódki roszczeń. Rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy dokonał własnych rozważań w zakresie oceny prawnej obu powództw, co skutkowało zmianą skarżonego wyroku w oparciu o art. 386 ust. 1 k.p.c. Uznając zatem roszczenia powódek za niezasadne, Sąd Okręgowy w pkt 1 sentencji wyroku orzekł o ich oddaleniu, jednocześnie zasądzając od powódek na rzecz pozwanego kwoty po 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z art. 99 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c., ustalone na podstawie w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Okręgowy orzekł odpowiednio w pkt 2 i 3 sentencji wyroku, zasądzając od każdej z powódek na rzecz pozwanego kwoty po 675,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej art. 99 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i 3 k.p.c., ustalone na podstawie w zw. z § 10 ust 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 wspomnianego wyżej rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r., a także kwoty po 30,00 zł tytułem zwrotu opłaty od apelacji uiszczonej przez pozwanego.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Monika Roslan-Karasińska (spr.) SSO Małgorzata Jarzabek